Comité externe d'examen des griefs militaires

Military Grievances External Review Committee

RAPPORT ANNUEL 2015

Analyse approfondie
Examen indépendant

Canada

Les photos des Forces armées canadiennes proviennent du site Caméra de combat du ministère de la Défense nationale :
www.combatcamera.forces.gc.ca

Comité externe d'examen des griefs militaires
N° cat. : DG1-1
ISSN 2368-9994

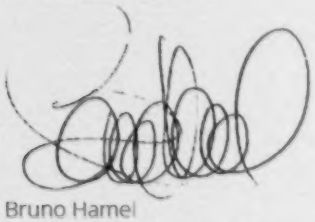
Le 31 mars 2016

L'honorable Harjit Sajjan
Ministre de la Défense nationale
Quartier général de la Défense nationale
Édifice Mgén Georges R. Pearkes
101, promenade Colonel By
Ottawa, Ontario
K1A 0K2

Monsieur le Ministre,

Conformément au paragraphe 29.28(1) de la *Loi sur la défense nationale*, je vous soumets le rapport d'activités du Comité externe d'examen des griefs militaires pour l'année 2015 qui doit être déposé devant le Parlement.

Je vous prie d'agréer, Monsieur le Ministre, l'expression de mes meilleurs sentiments.



Bruno Hamel
Le président et premier dirigeant

Pour les besoins de ce rapport, trois acronymes sont utilisés à répétition :

FAC : *Forces armées canadiennes*
CEMD : *Chef d'état-major de la Défense*
CEEGM : *Comité externe d'examen des griefs militaires*

Table des matières

4 *Message du président et premier dirigeant*

6 *À propos du Comité*

6 Le contexte des griefs

7 La structure du Comité

9 Le processus des griefs

9 Que se passe-t-il lorsque le Comité reçoit un grief?

10 *Point de mire*

10 Compétence au niveau de l'autorité de dernière instance

12 Avantages éliminés ou réduits

16 Opération RÉSOLUTION: un énorme succès

18 *Recommandations sur des questions d'ordre systémique*

26 *Statistiques opérationnelles*

27 Un examen en temps opportun

28 Un examen indépendant

29 Résultats clés

30 La charge de travail

32 *Sommaires de cas*

40 *Concrétiser la vision d'Objectif 2020*

42 *Évènements*

46 *Annexes*

46 Modèle logique

47 Tableau financier

48 *Membres et personnel du Comité*

51 *Contactez-nous*

Message du président et premier dirigeant

En tant que président et premier dirigeant du Comité externe d'examen des griefs militaires, j'ai le plaisir de vous présenter le rapport annuel du Comité pour 2015.

En 2015, année du 15e anniversaire de l'organisation, plusieurs records ont été battus au sein du Comité avec le nombre le plus élevé de dossiers jamais renvoyés (327) et le nombre le plus élevé de rapports de conclusions et de recommandations (C et R) jamais émis (328) depuis que le Comité a commencé ses opérations. À titre de comparaison, ces nombres s'élevaient à 214 dossiers renvoyés et à 171 C et R en 2014 (année record précédente du Comité), et à 97 dossiers renvoyés et à 119 C et R il y a cinq ans. Comme vous pourrez le constater dans ce rapport, sur une période relativement brève, nous nous sommes adaptés, ajustés et nous avons continué à maintenir un haut niveau d'efficacité et de qualité.

La charge de travail du Comité s'est accrue en volume et est devenue plus variée en termes de contenu pour deux raisons principales :

- Pour la quatrième année consécutive, nous avons continué à recevoir des griefs de catégories non obligatoires, en raison d'un nouveau modèle de renvoi évalué par les Forces armées canadiennes (FAC) depuis 2011. Selon ce modèle, que l'on considère plus juste pour tous les plaignants, le Comité examine tous les griefs soumis à l'autorité de dernière instance (ADI), lorsque les FAC ne sont pas en mesure de trouver une solution satisfaisante pour le plaignant ou la plaignante. Cela signifie qu'au cours des quatre dernières années, le Comité a examiné des dossiers relatifs à un vaste éventail de plaintes, et pas uniquement celles appartenant aux quatre types de griefs qui doivent être renvoyés au Comité en vertu de la réglementation. Après quatre ans d'essais durant lesquels le Comité a démontré sa capacité à composer avec tous les types de griefs, j'estime qu'il est temps pour les FAC d'adopter officiellement ce modèle de renvoi et d'apporter toutes les modifications réglementaires requises, de sorte que toutes les plaintes puissent bénéficier d'un examen externe au niveau de l'ADI.
- En outre, le volume des renvois n'a cessé d'augmenter, à mesure que l'opération RÉSOLUTION s'est accélérée. Cette initiative clé a été introduite il y a deux ans, avec grand succès, par l'ancien chef d'état-major de la Défense (CEMD), dans le but de réduire les arriérés des griefs au niveau des autorités initiales. Vous obtiendrez davantage de renseignements sur l'opération RÉSOLUTION et son incidence positive sur la rapidité du processus des griefs au chapitre *Point de mire* (page 10) du présent rapport.

***

Le rapport inclut des sommaires détaillés de 12 rapports de C et R, et un certain nombre de recommandations de nature systémique, formulées par le Comité, que nous estimons particulièrement intéressantes. Outre l'opération RÉSOLUTION, le chapitre *Point de mire* examine la décision de la Cour fédérale dans le *cas Ouellette*, qui a permis de clarifier une question de compétence importante concernant le mandat et le rôle du Comité. De plus, nous traitons des effets négatifs de la diminution progressive ou de la perte de certains avantages sociaux liés au Programme de réinstallation intégrée des Forces canadiennes sur les membres des FAC et leurs familles.

J'aimerais souligner ici un problème particulier qui a été porté à l'attention du Comité au cours de l'examen des griefs en 2015. Le problème en question remonte au 1er mars 2007, lorsque des modifications importantes apportées à la *Loi sur la pension de retraite des Forces canadiennes* et au *Règlement sur la pension de retraite des Forces canadiennes* sont entrées en vigueur et ont redéfini les conditions qui doivent être remplies pour être admissible à une pension immédiate. En vertu du nouveau régime, l'admissibilité à une pension immédiate dépend du nombre de jours de service rémunéré accompli. Cependant, la politique des FAC concernant les

> *« Un problème relatif au calcul des jours de service aux fins de pension immédiate risque d'avoir des conséquences sérieuses pour un grand nombre de militaires. Le Comité estime que des mesures correctives rapides s'imposent. »*

conditions de service offertes à ses membres n'a pas été modifiée de manière à prendre cette exigence en considération. Le Comité a noté qu'en raison de la politique actuelle sur les conditions de service, une grande majorité des membres des FAC, ayant terminé un engagement de 25 ans, ne seront pas admissibles à une pension immédiate, à quelques jours près seulement.

L'ampleur de ce problème est alarmante et le Comité estime que la situation nécessite l'intervention immédiate et personnelle du CEMD, ainsi que la mise en œuvre de mesures correctives efficaces et opportunes. La question est présentée de façon plus détaillée dans la section Recommandations systémiques, à la page 19.

***

L'année dernière, la section des services internes du Comité a également relevé un certain nombre de défis. En effet, cette section était tenue, non seulement de suivre le rythme d'importants changements apportés aux processus opérationnels et à la prestation de services à l'échelle du gouvernement, mais elle devait également s'adapter à l'augmentation des demandes de soutien de la section des opérations. Les efforts ont surtout consisté à trouver de nouvelles façons d'accroître l'efficacité et de réduire les coûts, mais aussi à rechercher des solutions de prestation de services internes novatrices, tout en s'harmonisant avec les nouveaux systèmes opérationnels et les nouvelles pratiques opérationnelles du gouvernement. En 2015, nous avons lancé une importante initiative interne visant à réduire de façon significative l'usage du papier grâce à l'automatisation et à des améliorations en matière de gestion de l'information. Nous avons également participé activement à des initiatives du gouvernement visant à renouveler et à moderniser la fonction publique, comme Objectif 2020, l'Initiative de renouvellement du Web et Milieu de travail 2.0. Notre objectif est de tirer parti de toutes les occasions offertes par les technologies mobiles pour améliorer notre efficacité et pour offrir un milieu de travail flexible qui favorise la collaboration fructueuse entre les membres d'un personnel agile et bien connecté.

Alors que nous avons souhaité la bienvenue à une nouvelle directrice générale, M^me^ Christine Guérette, qui a pris ses fonctions à l'automne, nous nous séparons de M. Denis Brazeau, qui a fait partie du Comité pendant près de dix ans, tout d'abord en tant que membre à temps partiel, puis en tant que vice-président à temps partiel. La contribution de M. Brazeau à l'excellence de l'organisation et au processus de règlement des griefs a été d'une valeur inestimable. Sa connaissance poussée des affaires militaires et son engagement auprès des hommes et des femmes des FAC étaient manifestes dans tous les dossiers qu'il a examinés et dans toutes les recommandations qu'il a formulées. Avec son départ, le Comité perd un soutien de grande valeur.

Aucune des réalisations dont vous prendrez connaissance en lisant ce rapport n'aurait été possible sans le professionnalisme et l'engagement de notre équipe à l'égard de la mission, de la vision et du mandat du Comité. L'ampleur des nombreux défis que nous avons dû relever cette année seulement permet de démontrer l'agilité et la polyvalence des employés du Comité, ainsi que leur résilience, leur persévérance et leur dévouement. Je ne pourrai jamais assez les remercier pour les efforts inlassables dont ils font preuve pour améliorer le processus de règlement des griefs militaires et pour préserver la réputation du Comité en tant qu'organisation fédérale exemplaire.

***

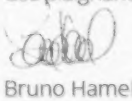
J'aimerais conclure ce message par quelques mots de mise en garde. Alors que le Comité est capable d'ajuster ses processus opérationnels et de dotation en personnel pour maintenir une certaine rapidité, une chose reste en dehors de notre contrôle, celle d'avoir en place le nombre suffisant de membres du Comité pour examiner les griefs quelles que soient les fluctuations de la charge de travail et la diversification des sujets des griefs.

Dans le cadre législatif actuel, les griefs renvoyés au Comité sont examinés par des membres nommés par le gouverneur en conseil (GC). De ce fait, on ne peut qu'insister sur l'importance de l'obligation légale que représente l'article 29.16(1) de la *Loi sur la défense nationale* (LDN) stipulant que le GC nomme les membres nécessaires pour que le Comité puisse exercer ses fonctions. La capacité du Comité à remplir son mandat en temps opportun en dépend.

> ***« La capacité du Comité à remplir son mandat dépend du fait qu'un nombre suffisant de membres du Comité doivent être nommés, selon les besoins et en temps opportun. »***

Au moment où j'écris ce message, au début de l'année 2016, le Comité a dû faire face à une nouvelle situation avec le départ de sa vice-présidente à temps plein, M^me^ Sonia Gaal. En plus de perdre son précieux soutien, le Comité se retrouve sans ses deux vice-présidents que le paragraphe 29.16(1) de la LDN établit comme étant le minimum nécessaire pour exercer ses fonctions. À cela s'est ajoutée une augmentation importante de la charge de travail, ce qui a placé le Comité dans une situation précaire en ce qui concerne son obligation légale de traiter rapidement toutes les questions dont il est saisi.

Pour cela, je reste déterminé à continuer mes efforts auprès des autorités compétentes afin de m'assurer qu'un nombre suffisant de membres sont nommés au Comité. Comme toujours, notre objectif est de fournir le meilleur service de soutien possible au processus de règlement des griefs militaires et de protéger les gains en matière d'efficacité que nous avons réalisés au cours des dernières années, tant au niveau des FAC qu'au sein du Comité, et ce pour le bien des plaignants et des FAC.



Bruno Hamel

À propos du Comité

Le contexte des griefs

L'article 29 de la *Loi sur la défense nationale* (LDN) prévoit que tout officier ou militaire du rang qui s'estime lésé par une décision, un acte ou une omission dans les affaires des Forces armées canadiennes (FAC) a le droit de déposer un grief. L'importance de ce droit ne peut être minimisée car, à quelques exceptions près, il s'agit de la seule procédure formelle de plainte dont disposent les membres des FAC.

> ***« Il est très important à mon avis d'avoir une organisation externe qui examine les griefs car cela donne une légitimité à l'ensemble du processus. »***
>
> — Un plaignant

Depuis qu'il a entamé ses opérations en 2000, le Comité externe d'examen des griefs militaires (CEEGM) représente la composante externe et indépendante du processus de règlement des griefs des FAC.

Conformément à la LDN et à l'article 7.21 des *Ordonnances et règlements royaux applicables aux Forces canadiennes*, le Comité examine tous les griefs militaires qui lui sont renvoyés par le chef d'état-major de la Défense (CEMD). À la suite de cet examen, le Comité présente ses conclusions et recommandations au CEMD et en envoie simultanément une copie au (à la) plaignant(e). C'est toutefois au CEMD qu'il revient de prendre la décision définitive et exécutoire concernant le grief. Le CEMD n'est pas lié par les conclusions et recommandations du Comité. Toutefois, s'il choisit de s'en écarter, il doit en expliquer les raisons par écrit. Dans la mesure où les circonstances et l'équité le permettent, le Comité doit également agir avec célérité et sans formalisme.

Les types de griefs qui doivent être obligatoirement renvoyés devant le Comité incluent les griefs ayant trait à des mesures administratives émanant de suppressions ou déductions de solde et d'indemnités, d'un retour à un grade inférieur ou d'une libération des FAC; à l'application et à l'interprétation de certaines politiques des FAC incluant les conflits d'intérêts, le harcèlement ou la conduite raciste; à la solde, aux indemnités et à d'autres prestations financières; ainsi qu'au droit à des soins médicaux et dentaires.

Le CEMD doit également renvoyer devant le Comité les griefs qui ont trait à une de ses décisions ou à un de ses actes à l'égard d'un officier ou d'un militaire du rang. Le CEMD peut aussi, à sa discrétion, renvoyer tout autre grief devant le Comité.

La structure du Comité

Le Comité est formé de membres nommés par le gouverneur en conseil. Les membres du Comité, individuellement ou en groupe, examinent les griefs qui leur ont été assignés et émettent des conclusions et recommandations.

En vertu de la LDN, le gouverneur en conseil doit nommer un président à temps plein et au moins deux vice-présidents. Il peut aussi nommer d'autres membres, selon les besoins du Comité. Les membres du Comité sont nommés pour une période maximale de quatre ans, avec possibilité de renouvellement.

Les agents de griefs, les chefs d'équipes et les conseillers juridiques travaillent en étroite collaboration avec les membres du Comité pour effectuer des analyses et émettre des avis sur une vaste gamme de questions. Les services internes du

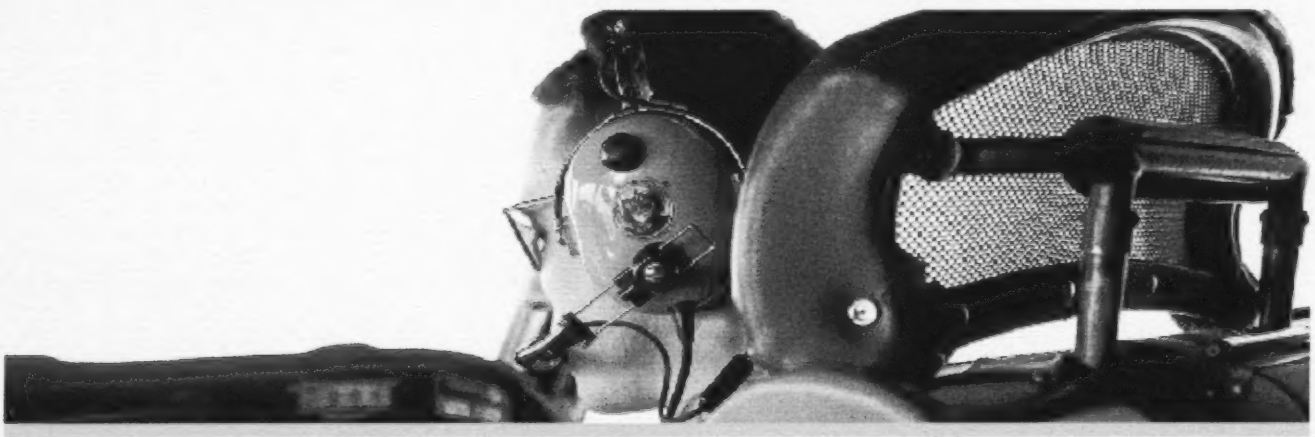
Mission

Le Comité externe d'examen de griefs militaires assure l'examen indépendant et externe des griefs militaires. Grâce à cet examen, le Comité renforce la confiance dans le processus des griefs des Forces armées canadiennes et en accroît l'équité.

Mandat

Le Comité externe d'examen de griefs militaires est un tribunal administratif indépendant qui relève du Parlement par l'entremise du ministre de la Défense nationale.

Le Comité examine les griefs militaires qui lui sont renvoyés, conformément à l'article 29 de la *Loi sur la défense nationale*, et rend des conclusions et recommandations au chef d'état-major de la Défense et au militaire qui a soumis le grief.

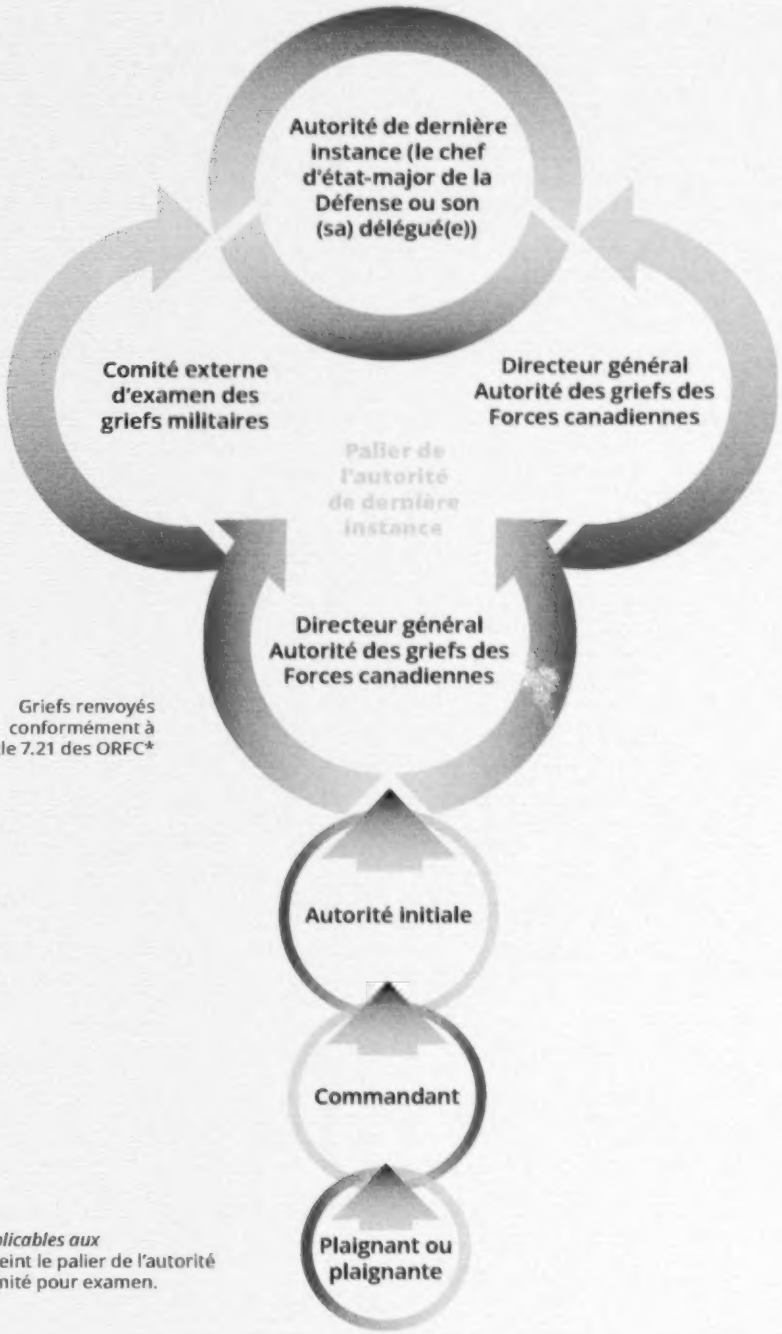


Comité externe d'examen des griefs militaires

« Après avoir examiné votre dossier, je dois féliciter le membre du Comité pour son approche sensée à un dilemme qui semble avoir déconcerté le personnel du directeur général – Rémunération et avantages sociaux. Je reconnais et accepte les conclusions du Comité comme étant les miennes. Je suis désolé qu'il a fallu que vous déposiez un grief et que ce grief prenne quatre ans pour arriver à moi, avant que vous soyez en mesure de recevoir un droit fondamental. »
[TRADUCTION]

— Le Général Thomas J. Lawson, ancien CEMD, dans une lettre de décision adressée à un plaignant

Comité sont, quant à eux, responsables de l'administration, de la planification stratégique, des rapports sur le rendement, des ressources humaines, des finances, de la gestion et de la technologie de l'information, ainsi que des communications.



* L'article 7.21 des *Ordonnances et règlements royaux applicables aux Forces canadiennes* définit les types de griefs ayant atteint le palier de l'autorité de dernière instance qui doivent être renvoyés au Comité pour examen.

Le processus des griefs

Le processus de règlement des griefs des FAC comprend deux paliers et commence avec le commandant du plaignant ou de la plaignante.

Palier I : Examen par l'autorité initiale (AI)

Étape 1 : Le plaignant, ou la plaignante, présente le grief par écrit à son commandant.

Étape 2 : Le commandant agit à titre d'AI s'il peut accorder le redressement demandé, sinon, il doit faire parvenir le grief à l'officier supérieur chargé de décider des questions faisant l'objet du grief. Cependant, si le grief se rapporte à une décision, un acte ou une omission de l'AI, le grief est transmis directement à l'officier qui lui est supérieur et qui peut agir à titre d'AI.

Étape 3 : Si la décision rendue par l'AI est satisfaisante pour le plaignant ou la plaignante, le processus de règlement du grief prend fin.

Palier II : Examen par l'autorité de dernière instance (ADI)

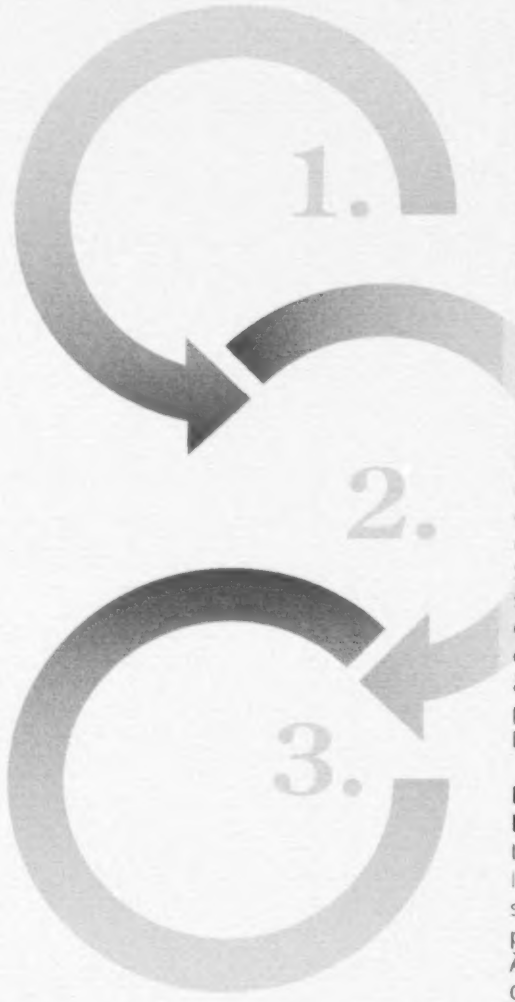
Les plaignants qui ne sont pas satisfaits de la décision rendue par l'AI ont le droit de demander que leur grief soit examiné par l'ADI, qui est le CEMD ou son (sa) délégué(e).

Étape 1 : Le plaignant, ou la plaignante, peut demander le renvoi de son grief au CEMD pour étude et décision.

Étape 2 : Selon l'objet du grief, le CEMD peut être obligé, ou peut décider, de transmettre le grief au Comité. Quand il reçoit un grief, le Comité effectue une analyse et présente ses conclusions et recommandations simultanément au CEMD et au plaignant ou à la plaignante. L'ADI rend ensuite la décision finale concernant le grief.

Que se passe-t-il lorsque le Comité reçoit un grief?

Le processus d'examen des griefs au Comité comporte trois étapes : la réception du grief, l'examen du grief et la formulation des conclusions et recommandations.



LA RÉCEPTION DU GRIEF
À la réception d'un grief, le Comité communique avec le plaignant, ou la plaignante, et l'invite à soumettre des observations ou documents supplémentaires relatifs à son grief.

L'EXAMEN DU GRIEF
Le membre du Comité chargé du dossier convoque une conférence de cas au cours de laquelle le grief est examiné et les questions qui s'y rapportent sont passées en revue. Le membre du Comité est aidé d'un(e) chef d'équipe, d'un(e) agent(e) de griefs et d'un(e) conseiller(ère) juridique. Si nécessaire, des documents supplémentaires sont obtenus, ajoutés au dossier et communiqués au plaignant ou à la plaignante. Une audience pourrait être également tenue, bien que cela arrive rarement.

LES CONCLUSIONS ET LES RECOMMANDATIONS
Le membre du Comité formule les C et R et les communique simultanément au CEMD et au plaignant ou à la plaignante. À partir de ce moment, le Comité n'est plus responsable du grief. Le plaignant, ou la plaignante, reçoit une décision directement de l'autorité de dernière instance, c'est-à-dire du CEMD ou de son (sa) délégué(e).

Point de mire

Dans la présente partie, le Comité discute de certaines questions jugées intéressantes ou qui continuent à être préoccupantes pour les principales parties concernées par le processus des griefs. Cette année, trois sujets sont examinés : une décision de la Cour fédérale qui a aidé à clarifier le rôle du Comité au niveau de l'autorité de dernière instance du processus d'examen des griefs, l'impact de la réduction ou de l'élimination de certains avantages de réinstallation sur les militaires et le succès de l'opération RÉSOLUTION en ce qui concerne la réduction de l'arriéré des griefs au niveau de l'autorité initiale et la rapidité du processus.

Compétence au niveau de l'autorité de dernière instance

Au moment de rendre une décision au sujet d'un grief qui a fait l'objet d'un examen par le Comité, le CEMD (ou son/sa délégué(e)) n'est pas lié par les conclusions et recommandations du Comité. Une fois rendue, la décision de l'autorité de dernière instance (ADI) est finale et ne peut être contestée ou revue que dans le seul cadre d'un contrôle judiciaire conformément à la *Loi sur les Cours fédérales*.

Exceptionnellement, un tribunal administratif aura l'autorisation d'intervenir dans le cadre d'une demande de contrôle judiciaire devant la Cour fédérale. Par exemple, les tribunaux judiciaires ont permis à un tribunal administratif d'intervenir lorsque la compétence de ce tribunal administratif était en cause. En 2015, pour la première fois, le Comité a demandé l'autorisation d'intervenir dans l'affaire *Ouellette*[1], car il a estimé qu'une des questions soulevées concernait sa compétence.

Dans l'affaire *Ouellette*, le plaignant, qui avait été relevé de son commandement, a déposé un grief à ce sujet par l'entremise de sa chaîne de commandement. Le grief a été envoyé au directeur général – Autorité des griefs des Forces canadiennes par l'unité du plaignant, les FAC ayant décidé que le commandant ne pouvait pas jouer le rôle d'autorité initiale (AI). Par la suite, le grief a été renvoyé au Comité sans qu'il y ait eu une décision de l'AI, parce que les FAC avaient estimé que la question soulevée dans le grief devait être traitée par le CEMD. Cette façon de procéder était conforme à la procédure utilisée depuis la création du Comité en 2000.

Le Comité a donc étudié le grief et formulé des conclusions et recommandations (C et R). Par la suite, le CEMD a rendu une décision en tant qu'AI, alors que toutes les parties concernées, y compris le plaignant, pensaient que le CEMD agirait en tant qu'ADI.

Le plaignant a déposé une demande de contrôle judiciaire devant la Cour fédérale et contesté la procédure ayant mené à la décision du CEMD, de même que le fond de cette décision. Le Comité a demandé l'autorisation d'intervenir dans l'instance afin d'expliquer son rôle et sa compétence, et il a obtenu cette autorisation.

Dans ses représentations, le Comité a expliqué qu'en vertu du régime législatif applicable, il n'avait pas la compétence d'examiner les griefs où le CEMD jouait le rôle d'AI. Le Comité a fait valoir que l'intention du législateur était d'ajouter un examen indépendant entre le premier niveau décisionnel des FAC (les commandants et autres AI) et le dernier niveau décisionnel, afin de permettre au CEMD de bénéficier de l'avis indépendant d'un expert avant qu'il ne rende une décision définitive au sujet d'un grief.

Le procureur général, qui représentait le CEMD, a cependant affirmé que le CEMD avait, dans le présent dossier, une obligation en vertu de la réglementation applicable de jouer le rôle d'AI, et qu'il n'y avait rien dans la *Loi sur la défense nationale* (LDN) ou les règlements applicables qui l'empêchait de jouer ce rôle une fois que le Comité avait formulé ses C et R.

Dans les motifs du jugement, la Cour fédérale a énoncé que le renvoi au Comité devait être fait par le CEMD en tant qu'ADI et non pas en tant qu'AI. La Cour a indiqué que cette conclusion était étayée par la structure et les objectifs de la LDN et les *Ordonnances et règlements royaux applicables aux Forces canadiennes* (ORFC), par les politiques des FAC et par la jurisprudence antérieure de la Cour fédérale. De plus, la correspondance que le plaignant a reçue des FAC l'avait amené à s'attendre légitimement à ce que le CEMD joue le rôle d'ADI. La Cour a énoncé ce qui suit :

> ***[71] La Cour ne souscrit pas à la thèse du défendeur. La structure et les objectifs des dispositions pertinentes de la Loi et des ORFC mènent à la conclusion selon laquelle le CEMD doit renvoyer l'affaire au Comité uniquement lorsqu'il agit à titre d'Autorité de dernière instance. La thèse du défendeur selon laquelle le renvoi au Comité peut être effectué autant au palier de l'Autorité initiale qu'à celui de l'Autorité de dernière instance semble incompatible avec les objectifs poursuivis par les modifications à la Loi et aux ORFC, c'est-à-dire, l'accélération du processus de règlement des griefs.***
>
> (*Gabriel*, au paragraphe 35).

[1] 2015 CF 1185

[72] Cette interprétation est aussi compatible avec le Tableau du processus de grief de la [Directive et ordonnance administrative de la défense] *DOAD 2017-1, lequel prévoit que l'Autorité de dernière instance doit trancher la question de savoir si un grief sera renvoyé au Comité et que l'Autorité de dernière instance rendra une décision quant au grief dès la réception des conclusions et recommandations du Comité.*

La Cour a conclu qu'il n'était pas nécessaire d'examiner le fond de la décision du CEMD. Celle-ci a été annulée et le grief a été renvoyé au CEMD afin qu'il puisse rendre une nouvelle décision en tant qu'ADI en tenant compte des C et R formulées antérieurement par le Comité.

Le jugement rendu par la Cour fédérale est important pour le Comité et pour la procédure de règlement des griefs. Essentiellement, la Cour a confirmé que le mandat du Comité se limitait à effectuer l'examen des griefs qui lui sont renvoyés par l'ADI. Ce jugement clarifie la procédure à suivre et le champ de compétence du Comité, ce qui sera profitable à tous les intervenants.

Avantages éliminés ou réduits

Au cours de l'année écoulée, le Comité a reçu un nombre croissant de griefs relatifs à divers avantages prévus dans le Programme de réinstallation intégrée des Forces canadiennes (PRIFC). Dans plusieurs dossiers, des membres des FAC ont présenté des griefs concernant des avantages qui ont été soit réduits soit complètement éliminés. Cela semble être en rapport avec le message général des Forces canadiennes (CANFORGEN) 145/12, publié le 30 juillet 2012, qui a éliminé ou réduit considérablement des avantages jusqu'alors disponibles pour les militaires. De manière générale, ces changements ont été mis en œuvre un mois après la publication du CANFORGEN 145/12 et ne prévoyaient aucune sorte de protection ou de mesures de transition.

Le Comité est conscient que les FAC doivent prendre des décisions difficiles compte tenu du contexte budgétaire actuel à respecter et le Comité a soutenu de telles décisions dans ses rapports à maintes reprises. Toutefois, le Comité a constaté récemment que certaines modifications apportées au PRIFC n'avaient pas été mises en œuvre de manière raisonnable et que d'autres avaient donné lieu à un traitement inégal des militaires par rapport aux membres de la Gendarmerie royale du Canada (GRC) et d'autres fonctionnaires, en ce qui a trait aux indemnités de réinstallation.

Voici trois exemples, parmi tant d'autres, d'avantages sociaux qui ont été directement affectés par le CANFORGEN 145/12 :

Frais d'absence du foyer

Les frais d'absence du foyer (FAF) font partie des avantages sociaux qui existent depuis longtemps et qui aident les militaires ayant obtenu une affectation assortie d'une restriction imposée sur un déménagement et qui partent sans leur famille. Les FAF ont été conçus à l'origine pour aider les militaires à payer les dépenses mensuelles de logement et de nourriture. Conformément au CANFORGEN 145/12, l'indemnité de faux frais et les sommes versées pour les repas ont été éliminées des FAF à partir du 1er septembre 2012. Les militaires n'ont eu que 30 jours de préavis avant ce changement important.

Des membres des FAC se sont alors plaints du fait que leurs FAF avaient été réduits considérablement sans qu'il y ait de mesure de transition ou de période de protection. Par conséquent, les FAC ont demandé au Conseil du Trésor (CT) de retarder la mise en œuvre de ces changements. Le 30 août 2012, le CANFORGEN 159/12 a été publié, prenant acte du court préavis et annonçant ce qui suit : « Malheureusement, le très court délai entre la publication de la réf A [CANFORGEN 145/12] et la date prévue

d'entrée en vigueur des changements annoncés, soit le 1er septembre 2012, n'a pas permis aux militaires de se préparer ou de préparer leur famille à l'impact qu'auront les changements sur eux. [...] ».

La date initiale pour la réduction du montant des FAF a donc été reportée de cinq mois au 1er février 2013 afin de permettre aux militaires de prendre les mesures appropriées pour atténuer les répercussions de ce changement de politique. Cependant, le Comité a constaté que la plupart des militaires ne pouvaient pas se dégager des ententes conclues en matière de logement, ni des obligations financières contractées lorsque le CANFORGEN 145/12 a été publié. En effet, étant donné que dans la plupart des cas le système de gestion des carrières des FAC et les familles des militaires utilisent un système annuel nommé la période active des affectations (PAA), le Comité a conclu qu'il était déraisonnable de mettre en œuvre des changements aussi importants en plein milieu d'un cycle d'affectation. Même si les FAC ont reporté de cinq mois la mise en œuvre des réductions touchant les FAF, le Comité a conclu qu'une telle réduction n'aurait pas dû entrer en vigueur avant la prochaine PAA (en 2013) afin que les militaires puissent faire les ajustements nécessaires.

Indemnité pour la réinstallation d'un animal de compagnie

Ce ne sont pas tous les changements annoncés dans le CANFORGEN 145/12 qui ont été reportés ou qui contenaient une période de transition. Donnons un exemple concret : avant l'entrée en vigueur de ce CANFORGEN (30 juillet 2012), un plaignant a été envoyé en affectation en Allemagne et a pu amener avec lui, aux frais de l'État, ses deux chiens, conformément aux dispositions sur le financement sur

mesure dans le PRIFC qui prévoient que les FAC assument le coût des soins et du transport des animaux de compagnie. Au milieu de la période d'affectation à l'étranger du plaignant en question, le PRIFC a été modifié et l'indemnité pour la réinstallation d'un animal de compagnie a été éliminée des dispositions sur le financement sur mesure. À la fin de son affectation, le plaignant a donc dû organiser le retour au Canada de ses chiens en ayant recours au financement personnalisé, ce qui a coûté environ 5 000 $.

Pour mieux comprendre les répercussions financières de ce changement sur le plaignant, il est nécessaire de savoir que le PRIFC comprend trois types de financement distincts, mais interdépendants à partir desquels les indemnités de réinstallation sont versées : le financement de base, le financement sur mesure et le financement personnalisé. La composante de base offre des indemnités considérées comme essentielles lors d'une réinstallation, lesquelles sont entièrement payées par le ministère de la Défense nationale. La composante sur mesure prévoit des indemnités considérées comme étant des améliorations à une réinstallation et elle est assortie d'une clause de péremption (c.-à-d. que les sommes non utilisées seront perdues). Enfin, les indemnités de la composante personnalisée sont considérées comme non essentielles, mais attribuables à une réinstallation. Tous les fonds de la composante personnalisée, qui n'ont pas été dépensés, sont versés au militaire à titre d'avantage imposable. La majorité des sommes qui composent le financement personnalisé provient d'une indemnité d'affectation qui existait avant la mise en place du PRIFC.

Dans le cas du plaignant susmentionné, si l'indemnité pour la réinstallation d'un animal de compagnie n'avait pas été modifiée pendant son affectation (de manière à passer d'une « amélioration » à une dépense « non essentielle »), les dépenses pour le retour des chiens au Canada auraient été financées par la composante sur mesure et, de ce fait, la composante personnalisée aurait contenu un montant de 5 000 $ de plus au moment du versement fait au plaignant à titre d'avantage imposable. Pour cette raison, le plaignant a estimé qu'il lui manquait 5 000 $ et qu'il avait été lésé par le changement de politique injustement mis en œuvre.

Après examen, le Comité a conclu que les membres de la GRC et les autres fonctionnaires fédéraux en affectation continuaient d'avoir droit au remboursement, à partir du financement sur mesure, des dépenses liées au transport de leur animal de compagnie. Le Comité a estimé qu'il était difficile de comprendre pourquoi les militaires des FAC seraient traités moins généreusement que les membres de la GRC et les autres fonctionnaires, notamment en raison de l'engagement unilatéral des militaires à servir et de la nature exigeante de leurs affectations qui ne sont pas sur une base volontaire. Enfin, le Comité a indiqué qu'il était regrettable que la logique appliquée par les FAC, pour reporter la mise en œuvre des modifications aux FAF dans le CANFORGEN 145/12, n'ait pas été appliquée à d'autres indemnités dans ce même CANFORGEN.

Remboursement de la pénalité pour acquittement anticipé de l'hypothèque

Le CANFORGEN 145/12 a également modifié le PRFIC de manière à supprimer le droit au remboursement de la pénalité pour acquittement anticipé de l'hypothèque (PAAH) lorsqu'un militaire part en affectation. Avant ce changement, un militaire des FAC qui achetait une maison devait s'assurer d'avoir une hypothèque transférable et, dans le cas d'un acquittement anticipé de l'hypothèque, le militaire pouvait obtenir le remboursement d'un maximum de trois mois d'intérêts à partir de la composante de base et d'un autre trois mois à partir de la composante sur mesure. Les militaires des FAC qui ont contracté une hypothèque avant la publication du CANFORGEN 145/12, mais qui ont vendu leur maison et effectué un acquittement anticipé de l'hypothèque (en raison d'un départ en affectation) après la publication de ce CANFORGEN, ont été informés que la PAAH n'était plus remboursée. Aucune exception n'a été prévue pour les militaires à qui les FAC avaient interdit d'acheter une résidence de remplacement lors de leur départ en affectation (par exemple, dans les cas d'affectation à l'étranger ou d'affectation de moins d'un an) ou pour les militaires qui n'avaient pas les moyens de se payer une résidence à leur nouveau lieu de service. Les FAC, par l'entremise du directeur général – Rémunération et avantages sociaux, ont depuis lors reconnu que le changement de politique avait, par erreur, désavantagé les militaires qui ne pouvaient pas acheter une résidence à leur nouveau lieu de service.

Le Comité a été saisi de plusieurs griefs sur cette question et a mentionné au CEMD que la mise en œuvre d'un changement important, comme l'élimination du droit au remboursement de la PAAH, aurait dû être assortie de mesures de transition, par exemple l'instauration de droits acquis qui protégeraient les militaires qui ont pris des engagements financiers considérables en se fondant sur la politique en vigueur au moment de leur affectation. Fait intéressant, le Comité a constaté que les directives sur la réinstallation de la GRC et du Conseil national mixte continuaient de prévoir un remboursement partiel de la PAAH à partir de la composante de base et de la composante personnalisée.

À la suite des conclusions et recommandations du Comité au sujet de l'élimination du droit au remboursement de la PAAH, le CEMD a indiqué qu'il était du même avis que le Comité et a énoncé ce qui suit[2] :

« *Je suis au courant des pressions que les FAC ont subies en 2012 afin de se conformer aux objectifs budgétaires imposés par le gouvernement. Cependant, tel qu'il appert de la lettre de décision de l'AI* [autorité initiale], *les FAC n'ont pas tenu compte de toutes les conséquences qui pouvaient découler de la modification apportée à la DRAS* [Directive sur la rémunération et les avantages sociaux] *en question* [le PRIFC]. *Des conséquences imprévues ont affecté négativement les militaires [...] qui, au cours de leur affectation, ont découvert que les dispositions au sujet de la PAAH avaient été éliminées et qui n'avaient pas d'autre choix que de rembourser leur prêt hypothécaire et d'essuyer une perte.* »
[TRADUCTION]

« *J'ordonne que le CPM* [chef du personnel militaire] *présente une demande au CT afin que les dispositions au sujet de la PAAH (qui ont été supprimées de la DRAS 208 en septembre 2012) soient rétroactivement rétablies et qu'elles puissent s'appliquer de nouveau aux militaires à qui les FAC ont interdit d'acheter une résidence à leur lieu d'affectation et à ceux qui, pour d'autres raisons valables, ne sont pas en mesure d'acheter une résidence à leur lieu de destination. Une fois que cela aura été approuvé, j'ordonne aussi au CPM d'établir une liste des militaires touchés par cette question et de communiquer avec eux, y compris ceux qui ont pu être libérés des FAC dans l'intervalle, afin de régler la question de ce droit au remboursement de la PAAH.* »
[TRADUCTION]

[2] Dossier du Comité nº 2015-027 et dossier des FAC nº 5080-1-13-G-97503

Conclusion

Le Comité est conscient que le CT et les FAC ont le pouvoir de modifier les avantages sociaux offerts aux militaires de la manière qu'ils jugent appropriée. Cependant, ce genre de pouvoir va de pair avec la responsabilité d'étudier minutieusement les possibles répercussions des modifications effectuées. Dans les exemples que nous venons de présenter, des avantages sociaux ont été réduits ou tout simplement supprimés en l'absence d'une stratégie de transition, ne serait-ce limitée, visant à atténuer les effets négatifs pour les militaires concernés. Par ailleurs, même si les avantages sociaux offerts aux militaires des FAC ne doivent pas être nécessairement identiques à ceux offerts aux membres de la GRC et aux fonctionnaires, ils devraient au moins être comparables lorsque cela semble pertinent. À ce sujet, le Comité estime qu'il serait prudent de la part des FAC de réexaminer minutieusement les avantages sociaux qui ont été modifiés par le CANFORGEN 145/12, en tenant compte des résultats et effets imprévus qui ont été depuis révélés par les griefs déposés par les militaires.

Opération RÉSOLUTION : un énorme succès

Dans les rapports annuels précédents et dans de nombreux rapports de conclusions et recommandations (C et R) destinés au CEMD, le Comité a formulé des commentaires au sujet du non-respect des délais réglementaires dans le cadre du processus de règlement des griefs. Le Comité s'est dit préoccupé par les retards exagérés qui altéraient la confiance des militaires en ce processus. Le respect des délais est une question qui a été soulevée en 2003 par feu le juge en chef Antonio Lamer dans son rapport qui a suivi le premier examen indépendant du projet de loi C-25, *Loi modifiant la Loi sur la défense nationale et d'autres lois en conséquence*. Dans la recommandation 74, le juge Lamer a recommandé que les griefs soient réglés dans l'année suivant leur dépôt. Bien que peu de progrès apparents aient été réalisés dans les années qui ont suivi ce rapport, le Comité est très heureux de constater qu'en 2015 il y a eu une nette amélioration à cet égard, principalement en raison d'une directive claire du CEMD à toutes les autorités initiales (AI).

Le 1er juin 2014, le CEMD a en effet lancé l'opération RÉSOLUTION dans le but de réduire l'arriéré des griefs au niveau des AI dans l'ensemble des FAC. La mise en œuvre de cette initiative s'est concrétisée par le renvoi de 327 dossiers au Comité en 2015. Ce nombre de dossiers représente une augmentation d'environ 50 pour cent par rapport aux 214 dossiers reçus en 2014 (qui était déjà une année record). Une fois informé des intentions du CEMD et soucieux d'éviter que le problème de l'accumulation des dossiers ne soit déplacé des AI au Comité, sans une amélioration en ce qui concerne la rapidité, ce dernier a ajouté une équipe supplémentaire d'analystes et d'autres ressources afin de donner suite à l'opération RÉSOLUTION. Grâce à cela, le Comité a été en mesure de fournir au CEMD des rapports de C et R dans 328 dossiers en 2015, ce qui représente une augmentation de 92 pour cent par rapport aux 171 dossiers traités en 2014.

Le Comité estime que l'opération RÉSOLUTION a été un énorme succès parce qu'elle a permis de réduire l'accumulation des dossiers au niveau des AI et de fournir davantage de réponses en temps opportun aux plaignants. Le Comité a relevé le défi de l'opération RÉSOLUTION et a ainsi démontré qu'il était capable de fournir au CEMD des rapports de C et R, à un rythme soutenu, en respectant les délais qu'il s'était fixés. Le Comité a également prouvé qu'il était capable de répondre rapidement à une augmentation de la charge de travail découlant du renvoi de nombreux dossiers supplémentaires, tout en produisant des rapports de qualité.

Même s'il reste du travail à accomplir, le Comité souhaite féliciter les FAC pour les efforts déployés dans la dernière année dans le but d'atteindre « l'objectif du délai d'un an » pour le traitement des dossiers de griefs.

Recommandations sur des questions d'ordre systémique

Le processus des griefs est en quelque sorte un baromètre des questions actuelles qui préoccupent les membres des FAC. Plusieurs griefs sur une même question peuvent être le résultat d'une politique inadéquate, d'une application non équitable d'une politique ou d'une mauvaise compréhension d'une politique. Dans certains cas, la loi ou le règlement sous-jacents peuvent être dépassés ou injustes.

Le Comité estime être dans l'obligation d'identifier ces préoccupations largement ressenties et, le cas échéant, de recommander des solutions au CEMD.

Cette section présente 10 des 31 recommandations sur des questions d'ordre systémique formulées par le Comité en 2015. Les sommaires complets de ces cas, et les recommandations d'ordre systémique y relatives peuvent être consultés sur le site Web du Comité, au fur et à mesure qu'ils deviennent disponibles : **www.ceegm-mgerc.gc.ca.**

SUJET	**DROIT À UNE ANNUITÉ IMMÉDIATE À LA FIN D'UNE PÉRIODE DE SERVICE À LONG TERME** Numéro de cas : 2015-125
QUESTION	Le 1er mars 2007, des modifications importantes à la *Loi sur la pension de retraite des Forces canadiennes* (LPRFC) et au *Règlement sur la pension de retraite des Forces canadiennes* (RPRFC) sont entrées en vigueur. Ces modifications ont changé les conditions qui doivent être remplies pour avoir droit à une annuité immédiate. La politique sur les conditions de service et la politique sur la pension de retraite ont « cessé d'être liées ». Ainsi, au lieu d'avoir recours à la fin de la période des conditions de service pour évaluer le droit à une pension de retraite, la nouvelle politique exige qu'un militaire ait accompli 9 131 jours de « service dans les Forces canadiennes » pour avoir droit à une annuité immédiate. L'expression « service dans les Forces canadiennes » désigne le service rémunéré et inclut les périodes de congé de maternité et de congé parental. Toutefois, le « service dans les Forces canadiennes » ne comprend pas les périodes de restriction de paiement, ni de congé sans solde. Étant donné que les 9 131 jours correspondent à 25 années exactement et que la période des conditions de service d'un engagement de durée intermédiaire de 25 ans (EI25) commence le jour de l'enrôlement, tout militaire qui a eu un jour ou plus de congé sans solde après son enrôlement ne pourra pas être admissible à une annuité immédiate à la fin de son EI25, à moins que son congé sans solde n'ait été un congé de maternité ou un congé parental. Des membres du personnel du Groupe de recrutement des Forces canadiennes (GRFC) ont confirmé que, hormis quelques exceptions, tous les candidats qui s'enrôlent se voient octroyer une période de congé sans solde en raison d'un délai qui existe entre le jour de l'enrôlement et le début de l'entraînement. Selon le Comité, il est fort probable que de nombreux militaires auront un jour ou plus de congé sans solde et donc ne seront pas admissibles au paiement d'une annuité immédiate lors de la fin de la période de conditions de service de leur EI25. Le Comité a aussi constaté que la grande majorité des militaires n'étaient pas au courant de cette situation à l'heure actuelle. Selon le Comité, le fait de servir l'État exige un engagement unilatéral et exceptionnel de la part des militaires et le fait de consacrer 25 années et, dans certains cas, de donner sa vie à son pays, constitue un très haut niveau d'engagement. En échange de cela, traditionnellement, les FAC ont offert des avantages sociaux, dont un bon régime de pension à la fin du service. Toutefois, la façon dont le directeur – Administration (Carrières militaires) traite la question des offres de conditions de service des EI25 est telle qu'il manquera à la majorité des militaires quelques jours de service pour être admissible à une annuité immédiate. Il apparaît évident pour le Comité que ni le ministre de la Défense nationale ni le CEMD ne souhaitent une telle situation. Compte tenu de l'importance de la question et de son impact sur un grand nombre de militaires, le Comité a conclu qu'il était nécessaire que : • le CEMD intervienne immédiatement et personnellement; • le chef du personnel militaire entreprenne la mise en œuvre d'une mesure efficace pour corriger la situation rapidement.

RECOMMANDATION	En ce qui concerne la question des offres de service à long terme, comme celles dans le cas des conditions de service des EI25, le Comité a recommandé que les FAC entreprennent immédiatement un examen et une révision de l'Instruction du sous-ministre adjoint (Ressources humaines – militaire) (SMA (RH Mil)) 05/05 afin de l'harmoniser avec les modifications, apportées le 1er mars 2007, aux dispositions de la LPRFC et du RPRFC concernant la façon d'effectuer le calcul lié au droit à une annuité immédiate. Le Comité a aussi recommandé que l'Instruction du SMA (RH Mil) 05/055 soit modifiée afin que toutes les offres de conversion des conditions de service à un EI25 se terminent à la fin de 25 années de service rémunéré dans les FAC [c.-à-d., 9 131 jours rémunérés de service dans les FAC]. Enfin, le Comité a recommandé que toutes les conditions de service en cours relatives à des EI25 soient examinées et, au besoin, révisées pour permettre aux militaires d'accomplir 9 131 jours de service rémunéré dans les FAC.
SUJET	**APPLICATION PROGRESSIVE DES MESURES CORRECTIVES** Numéro de cas : 2014-196
QUESTION	Le plaignant a été assujetti à une mise en garde et surveillance (MG et S) pour une inconduite liée à l'alcool sans qu'il y ait un examen minutieux de la situation du plaignant dans son ensemble, ni de mesure proportionnée. Le Comité a noté qu'il avait examiné un certain nombre de griefs portant sur des questions liées à un écart de conduite ou à un rendement insuffisant, dans le cadre desquels il s'était dit préoccupé du fait que les décideurs ne respectaient ni les exigences, ni la procédure prévues dans la politique applicable. Le Comité a constaté que l'aide-mémoire 001/14 du directeur – Administration (Carrières militaires) (DACM) prévoyait que les FAC devaient au moins imposer une MG et S à un militaire impliqué dans une affaire de drogue, ce qui est contraire à la politique concernée. Selon le Comité, cette directive diminue la valeur du régime administratif de mesures qui a été bien réfléchi et qui a été conçu pour être progressif. La Directive et ordonnance administrative de la Défense (DOAD) 5019-4 (Mesures correctives) prévoit l'application progressive de mesures correctives proportionnées qui, en ordre de gravité, comprennent une première mise en garde, un avertissement écrit, puis une MG et S. Il n'y a aucune disposition qui prescrit qu'un manquement de tel ou tel genre devrait automatiquement mener à l'imposition d'une MG et SP, même dans les cas d'usage interdit de drogues ou d'autre implication dans des activités reliées aux drogues (DOAD 5019-3). Le Comité a conclu que l'aide-mémoire diminuait la valeur du régime administratif de mesures des FAC qui a été bien réfléchi et qui a été conçu pour être progressif.
RECOMMANDATION	Le Comité a recommandé que l'aide-mémoire 001/14 du DACM soit annulé pour qu'il ne soit plus possible de s'en servir.
SUJET	**DÉCHÉANCE DE DÉCORATIONS ET DE MÉDAILLES** Numéro de cas : 2014-201
QUESTION	La question soulevée est en fait un suivi de la recommandation systémique formulée dans un dossier précédent (dossier du Comité nº 2009-075).

	Le directeur – Distinctions honorifiques et reconnaissance (DDHR) semble automatiquement recommander la déchéance de médailles dans le cas où des militaires ont été libérés pour le motif prévu au numéro 2(a) du tableau figurant à l'article 15.01 des *Ordonnances et règlements royaux applicables aux Forces canadiennes* (ORFC), après avoir été déclarés coupables par une autorité civile et condamnés à une peine d'emprisonnement. Ceci est contraire à l'alinéa 18.27(2)(a) des ORFC qui prévoit l'exercice d'un pouvoir discrétionnaire à partir de l'examen des faits propres à chaque cas. Ainsi, l'exercice en bonne et due forme du pouvoir discrétionnaire ne mènera pas automatiquement, dans tous les cas, à une recommandation de déchéance.
RECOMMANDATION	Le Comité a recommandé que l'autorité de dernière instance ordonne que le DDHR soit informé du fait qu'une déclaration de culpabilité par une autorité civile, assortie d'une peine d'emprisonnement, ne mène pas automatiquement à une recommandation de déchéance, au titre de l'alinéa 18.27(2)(a) des ORFC, et que chaque cas doit être examiné selon les faits qui lui sont propres.
SUJET	**REPAS ACHETÉS À UNE BASE MILITAIRE À L'ÉTRANGER PENDANT UN VOYAGE EN SERVICE TEMPORAIRE** Numéro de cas : 2015-003
QUESTION	Durant une formation aux États-Unis, le plaignant a dû prendre ses repas dans une cantine militaire et ses dépenses réelles engagées pour ces repas lui ont été remboursées. Il a fait valoir que conformément à la directive 7.18 des *Directives des Forces canadiennes sur les voyages en service temporaire* (DFCVST), approuvée par le Conseil du Trésor (CT), il avait droit au montant total de l'indemnité de repas parce que les repas pris n'avaient pas été fournis gratuitement. Le Comité a souscrit à la position du plaignant. Il a noté que les DFCVST visent à fournir aux militaires des avantages sociaux semblables à ceux offerts aux fonctionnaires fédéraux de manière à ce que le caractère fondamental de ces avantages demeure le même. Dans le cas des fonctionnaires, l'indemnité de repas n'est pas réduite ou augmentée selon le montant déboursé pour les repas. Le CT a conçu cette indemnité de manière à ce que les militaires ou les fonctionnaires n'aient aucune preuve à fournir et qu'ils y aient droit, sauf lorsque les repas sont fournis gratuitement. La décision de dépenser plus ou moins que le montant de l'indemnité pour un repas est une décision personnelle et n'a pas d'incidence sur le droit à l'indemnité. Le Comité a expliqué que lorsqu'un fonctionnaire ou un membre des FAC, en service temporaire, doit payer pour ses repas la politique ne s'applique pas différemment du fait qu'il prenne ses repas dans un mess, un restaurant de restauration rapide ou un restaurant haut de gamme. La politique s'applique ainsi aux militaires en raison de la directive 7.18 des DFCVST approuvée par le CT. Le Comité a conclu que le directeur – Rémunération et avantages sociaux (Administration) (DRASA) n'avait pas le pouvoir d'interpréter ou d'appliquer cette politique autrement.
RECOMMANDATION	Le Comité a recommandé que: • le DRASA adopte une interprétation de la directive 7.18 des DFCVST et qu'il l'applique d'une manière compatible avec l'approche décrite dans le rapport du Comité; • les réclamations des militaires, touchées par l'interprétation erronée du DRASA au sujet de la directive 7.18 depuis son entrée en vigueur le 1er janvier 2012, soient réévaluées en fonction de l'application appropriée des DFCVST.

SUJET	**GROSSESSE – CONTRAINTES À L'EMPLOI POUR RAISONS MÉDICALES OBLIGATOIRES** Numéro de cas : 2015-013
QUESTION	Bien que l'Instruction du Groupe des services de santé des Forces canadiennes 3100-23 (Administration médicale en cas de grossesse) permette l'imposition de contraintes à l'emploi pour raisons médicales (CERM), qui peuvent varier selon le contexte et la situation particulière de chaque militaire enceinte, la Directive et ordonnance administrative de la Défense (DOAD) 5003-5 (Mesures administratives en matière de grossesse) prévoit des « limitations obligatoires s'appliquant aux fonctions » selon lesquelles une militaire enceinte ne peut pas participer à des tâches qui nécessitent d'effectuer un service en campagne ou des exercices ou opérations en campagne. Dans le cas présent, le Comité a conclu qu'il n'y avait pas de raison d'ordre médical qui justifiait de mettre fin à la participation de la plaignante à un cours puisque ses CERM auraient été respectées. Le Comité a conclu que les FAC avaient injustement mis fin à la participation de la plaignante au cours en question et que l'avancement professionnel de cette dernière avait été retardé à cause de la DOAD 5003-5. Ainsi, selon le Comité, le texte de la DOAD concernée était trop restrictif, empêchait les militaires enceintes de déposer une demande expliquant leur situation particulière, et risquait d'entraîner des cas de discrimination.
RECOMMANDATION	Le Comité a recommandé que le CEMD ordonne que les limitations obligatoires, qui s'appliquent aux fonctions prévues dans la DOAD 5003-5, soient reformulées afin de tenir compte de l'Instruction du Groupe des services de santé des Forces canadiennes 3100-23 et du fait que les contraintes à l'emploi devraient être imposées par le médecin traitant de chaque militaire enceinte, et ce en fonction de la situation particulière de cette dernière. Le Comité a aussi recommandé qu'en attendant la révision de la DOAD 5003-5, le CEMD envoie rapidement des instructions à sa chaîne de commandement pour que les questions liées à l'emploi des militaires enceintes soient gérées équitablement en tenant compte de chaque situation particulière.
SUJET	**LA POLITIQUE SUR L'INDEMNITÉ D'AFFECTATION EST DISCRIMINATOIRE CONTRE LES MILITAIRES CÉLIBATAIRES** Numéro de cas : 2015-049
QUESTION	Le Comité a constaté que pour pouvoir conclure qu'il y avait eu discrimination au sens de la *Loi canadienne des droits de la personne*, il incombait à la personne qui portait plainte d'établir l'existence de discrimination à première vue. L'employeur pouvait ensuite répondre à cette plainte en démontrant que la politique ou la pratique visée découlait d'exigences professionnelles justifiées. Le Comité a conclu que le fait de verser un mois de salaire à un militaire qui partait en affectation avec des personnes à charge, mais d'accorder seulement deux semaines de salaire à un militaire qui partait seul, démontrait qu'il existait de la discrimination à première vue, fondée sur l'état matrimonial et l'état familial.

	Le Comité a conclu que les FAC n'avaient pas démontré, par la présentation d'éléments de preuve, que le versement d'un montant différent d'indemnité selon que les militaires aient ou non des personnes à leur charge, avait un lien avec leur rendement au travail ni que, dans le cas des militaires qui avaient des personnes à charge, une indemnité plus élevée était nécessaire pour l'accomplissement de leurs tâches. De plus, le Comité a conclu que si l'indemnité d'affectation était censée dédommager les militaires pour les bouleversements occasionnés par leur réinstallation, il était difficile d'établir un lien logique entre les bouleversements qu'ils allaient subir et le montant de l'indemnité d'affectation qui était fixée en fonction du grade et de la rémunération des militaires. Le Comité a donc conclu qu'il n'existait pas d'exigence professionnelle justifiée qui permettait de traiter différemment sur le plan financier un militaire qui partait en affectation avec des personnes à charge et un autre qui partait seul.
RECOMMANDATION	Le Comité a recommandé que le CEMD ordonne au directeur général – Rémunération et avantages sociaux de travailler de concert avec le Conseil du Trésor afin de modifier la politique sur l'indemnité d'affectation en vue de mettre fin au traitement différent des militaires en raison de leur état matrimonial ou familial, et de fournir le même montant d'indemnité à tous les militaires, indépendamment du fait qu'ils aient ou non des personnes à charge qui partent en affectation avec eux.
SUJET	**DROIT DE DÉPOSER UN GRIEF – RÉSERVE SUPPLÉMENTAIRE** Numéro de cas : 2015-065
QUESTION	Le Comité a constaté que le Manuel des griefs des Forces canadiennes, publié en 2000, énonçait clairement au premier paragraphe du chapitre 2 que les militaires de la Réserve supplémentaire avaient le droit de présenter un grief. Cependant, les Directives et ordonnances administratives de la Défense (DOAD) 2017-0 et 2017-1, qui ont préséance sur ce manuel, ne mentionnent pas expressément ce droit. L'énoncé de politique apparaissant dans la DOAD 2017-0 prévoit ce qui suit : *Le MDN et les FC s'engagent à veiller à ce que tout militaire qui s'estime lésé :* • *ait la possibilité d'exercer son droit de déposer un grief; [...]* Selon le Comité, étant donné que la majorité des militaires de la Réserve supplémentaire participent de manière limitée dans les FAC, il est probable qu'ils ne soient pas au courant de leur droit de déposer un grief. Le Comité a conclu que le droit des militaires de la Réserve supplémentaire de déposer un grief devrait être clairement énoncé dans les nouvelles DOAD.
RECOMMANDATION	Le Comité a recommandé que les DOAD 2017-0 et 2017-1 soient modifiées afin de préciser que les militaires de la Réserve supplémentaire ont le droit de déposer un grief, selon le paragraphe 29(1) de la *Loi sur la défense nationale*.
SUJET	**PRIME DE COURTAGE – DÉLAI POUR SIGNER UNE RENONCIATION** Numéro de cas : 2015-139
QUESTION	Durant l'examen du grief, le Comité a constaté que les FAC avaient ajouté par erreur une condition à l'article 8.2.14 du Programme de réinstallation intégrée des Forces canadiennes (PRIFC). Selon cette condition, les militaires qui choisissent de toucher la prime de courtage sont obligés de signer une renonciation (dans laquelle ils indiquent leur choix de toucher une prime de courtage) dans les 15 jours suivant la réception de l'évaluation de leur résidence principale. Une telle pratique a pour effet de retirer le droit de toucher une prime de courtage à des militaires qui devraient y avoir droit pendant toute la période de deux ans prévue à l'article 8.1.03 du PRIFC.

RECOMMANDATION	Le Comité a recommandé que le CEMD informe les autorités responsables du fait que leur application et interprétation des conditions d'octroi de la prime de courtage étaient erronées.
SUJET	**AIDE AU DÉPLACEMENT EN CONGÉ – DÉPLACEMENT NON DIRECT** Numéro de cas : 2015-107
QUESTION	Le Comité a conclu que la *Directive sur la rémunération et les avantages sociaux* (DRAS) 209.50 manquait de précision au sujet du droit de recevoir une Aide au déplacement en congé (ADC) dans le cas où un militaire n'effectuait pas un déplacement direct lorsqu'il allait visiter un plus proche parent (PPP) ou revenait d'une telle visite. Il a été démontré que plusieurs militaires avaient été touchés négativement par ce manque de précision.
RECOMMANDATION	Le Comité a recommandé la révision de la DRAS 209.50 afin de préciser qui a droit à l'ADC et quelle est l'intention sous-jacente à une telle aide. Le Comité a aussi recommandé la modification de la DRAS 209.50 de manière à ce qu'elle prévoit que lorsqu'un militaire est incapable de fournir une preuve du coût réel d'un déplacement direct pour un voyage de retour à partir de la résidence de son PPP, le calcul de ce coût se fasse en utilisant la voie la plus directe, en kilomètres, entre le lieu de service du militaire et la résidence principale du PPP ou entre le lieu de service du militaire et le lieu de service de son conjoint ou de sa conjointe, lorsqu'il s'agit d'un couple militaire.
SUJET	**CLARIFICATION DE LA POLITIQUE SUR LA RESTRICTION IMPOSÉE** Numéro de cas : 2014-202
QUESTION	Durant l'examen du grief, il est apparu clairement que soit le message général des Forces canadiennes (CANFORGEN) 184/12 était inadéquat, soit il n'avait pas été bien interprété, ni bien appliqué. Selon le paragraphe 7d du CANFORGEN 184/12, un militaire ne peut pas bénéficier d'une restriction imposée (RI) lors de la première affectation obtenue après l'atteinte du niveau opérationnel de compétence (NOC). Le directeur – Politiques et griefs (Carrières militaires) a interprété ce paragraphe comme signifiant qu'un militaire qui accepte une offre de mutation entre éléments (ME) (militaire qualifié) dans la Force régulière est considéré comme un militaire nouvellement enrôlé et, par conséquent, il n'a pas droit à une RI lors de sa première affectation. Cette interprétation ne tient pas compte du fait que ce type de militaire, qui a atteint le NOC de nombreuses années auparavant et qui a déjà obtenu plusieurs affectations, n'est pas un militaire nouvellement enrôlé ou réenrôlé lorsqu'il décide d'accepter une ME dans la Force régulière. Il a donc droit à une RI lors de sa première affectation après la ME. Le Comité a constaté qu'il était possible que d'autres militaires, qui avaient accompli des années de service antérieur et avaient ensuite accepté une ME dans la Force régulière, n'avaient pas pu, eux non plus, bénéficier d'une RI en raison de cette interprétation erronée du paragraphe 7d du CANFORGEN 184/12.
RECOMMANDATION	Le Comité a recommandé que le CEMD ordonne un examen du CANFORGEN 184/12 et la publication d'une instruction visant à clarifier les exigences en matière de RI. Le Comité a recommandé que le CEMD ordonne un examen des dossiers des militaires à qui les FAC pourraient avoir refusé d'accorder une RI lors d'une mutation entre éléments (et non d'un ré-enrôlement) en raison d'une application erronée du paragraphe 7d du CANFORGEN 184/12.

« Pour la première fois, à tous les échelons de ce processus de grief, j'ai senti qu'il y avait une objectivité et une neutralité. »

— Un plaignant commentant les conclusions et recommandations faites par le Comité pour son grief.

Statistiques opérationnelles

Cette section contient un aperçu des activités du Comité, en ce qui concerne la moyenne des délais d'examen des griefs, les types de griefs reçus, la charge de travail annuelle, ainsi que les réponses du CEMD aux conclusions et recommandations du Comité (C et R). Pour des fins de comparaison et une meilleure perspective, les statistiques couvrent dans certains cas les années précédentes, mais leur principal objectif est de présenter les données de l'année 2015.

Un examen en temps opportun

En 2015, le Comité a réussi à maintenir la moyenne du délai d'examen d'un grief au-dessous de sa norme de productivité de quatre mois, et ce malgré une augmentation importante du volume des griefs renvoyés pour examen qui a atteint le nombre record de 327 cas. Le Comité a formulé des C et R pour 328 cas, ce qui représente le plus grand nombre de rapports de C et R émis au cours d'une année calendaire, et ce depuis le début des opérations du Comité en 2000.

Note : Afin de simplifier la lecture de cette section, nous utilisons *CEMD* pour parler de l'autorité de dernière instance qui comprend le CEMD et son/sa délégué(e).

La figure 1 présente l'évolution de la moyenne des délais d'examen au cours des cinq dernières années, en date du 31 décembre 2015.

* L'examen de tous les cas reçus en 2015 n'a pas été achevé au 31 décembre 2015. Ces statistiques seront rajustées dans les futurs rapports pour inclure le reste des cas reçus en 2015.

Un examen indépendant

À titre de tribunal administratif, le Comité a l'obligation d'étudier chaque cas qui lui est renvoyé de façon équitable et impartiale. Chaque dossier y est analysé selon ses mérites et étudié avec soin, en tenant compte des questions qui y sont soulevées, des éléments de preuve pertinents et des documents présentés par les plaignants et par les autorités des FAC.

Entre 2011 et 2015, le Comité a émis des C et R pour 912 griefs. Dans 53,9 pour cent des cas (492 dossiers), le Comité a conclu que le plaignant (ou la plaignante) avait été lésé(e) par une décision, un acte ou une omission dans l'administration des affaires des FAC. Dans 44,8 pour cent des cas (409 dossiers), le Comité a recommandé le rejet du grief.

À partir de 2014, le Comité a modifié la façon dont il saisissait ses statistiques pour les cas dans lesquels il avait établi qu'un membre des FAC avait été lésé. Dans les 54,1 pour cent des cas (270) où le Comité a conclu que le(la) plaignant(e) avait été lésé(e), une mesure de réparation totale ou partielle a été recommandée dans 92,2 pour cent des dossiers (249). Dans 6,3 pour cent des cas (17), le Comité a recommandé qu'une mesure de réparation soit obtenue en dehors du processus de règlement des griefs, plutôt qu'elle soit accordée par le CEMD. Dans 1,5 pour cent des cas (4), une mesure de réparation ne pouvait plus être recommandée (c.-à-d., le plaignant, ou la plaignante, n'était plus membre des FAC, ou la question du grief était désormais sans objet).

La figure 2 présente la distribution des recommandations du Comité formulées entre 2011 et 2015 (912 cas en date du 31 décembre 2015).

Lésés

Non-lésés

Dossiers fermés *

* Dossiers dans lesquels le Comité a conclu que la question en litige ne pouvait pas faire l'objet d'un grief ou que la partie n'avait pas le droit de déposer un grief (par exemple, une personne qui a pris sa retraite des FAC).

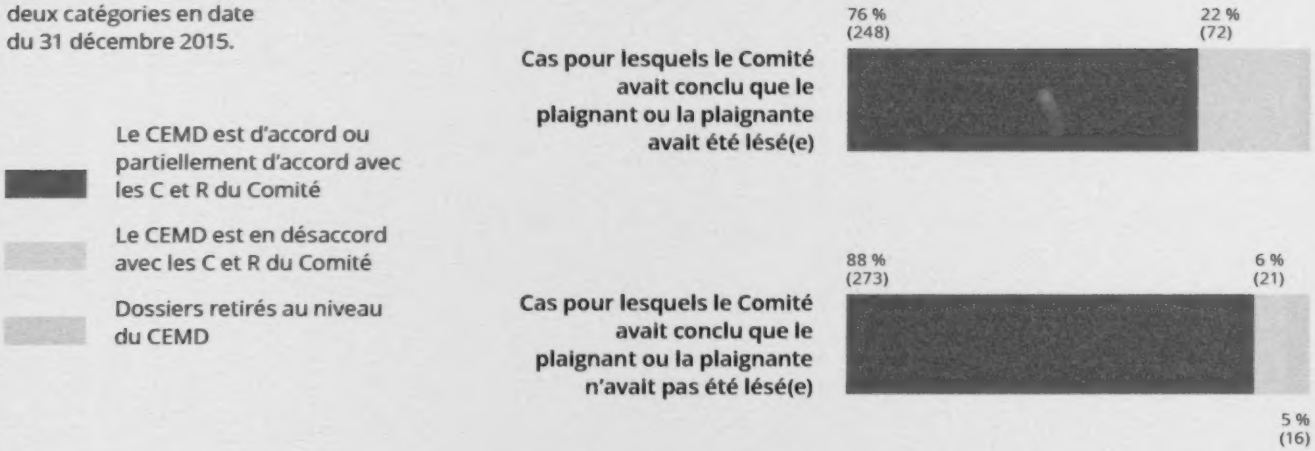
Note : En raison de l'arrondissement, il se peut que la somme des pourcentages ne corresponde pas à 100.

Résultats clés

Au cours des cinq dernières années, le CEMD a rendu des décisions dans 638 dossiers des 912 examinés par le Comité. Un total de 328 de ces décisions concernent des cas où le Comité avait conclu que le plaignant (ou la plaignante) avait été lésé(e) par une décision, un acte ou une omission dans l'administration des affaires des FAC. Les 310 autres décisions concernent des cas où le Comité avait recommandé de rejeter le grief.

Sur les 328 dossiers où le Comité avait recommandé d'accorder une mesure de réparation totale ou partielle, le CEMD a été totalement ou partiellement d'accord avec le Comité dans 76 pour cent des cas (248 dossiers).

La figure 3 présente la distribution des décisions du CEMD émises entre 2011 et 2015 pour chacune de ces deux catégories en date du 31 décembre 2015.



Note : En raison de l'arrondissement, il se peut que la somme des pourcentages ne corresponde pas à 100.

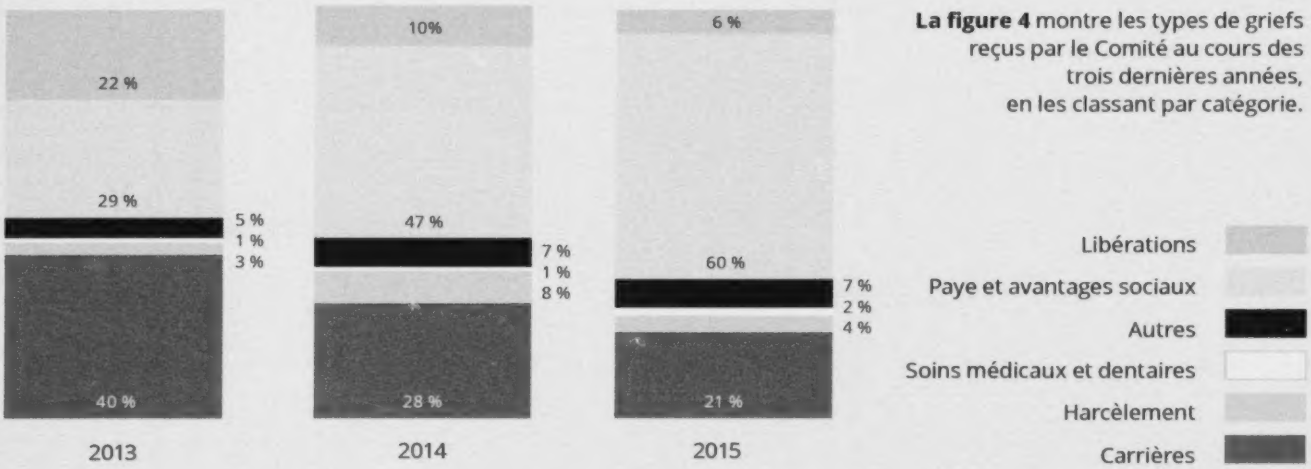
La charge de travail

Examens menés à terme

Le tableau suivant présente la ventilation des recommandations faites par le Comité pour les 328 dossiers dont l'examen a été mené à terme en 2015.

	CARRIÈRES	HARCÈLEMENT	LIBÉRATION	PAYE ET AVANTAGES SOCIAUX	SOINS MÉDICAUX ET DENTAIRES	AUTRES	TOTAL
PLAIGNANTS LÉSÉS	67	4	7	88	5	9	**180**
Pas de mesure de réparation recommandée	0	0	0	2	0	0	**2**
Résolution externe recommandée	1	0	1	9	0	0	**11**
Mesure de réparation recommandée	66	4	6	77	5	9	**167**
GRIEFS REJETÉS	57	7	8	67	3	6	**148**
GRAND TOTAL	**124**	**11**	**15**	**155**	**8**	**15**	**328**

Catégories de griefs reçus



La figure 4 montre les types de griefs reçus par le Comité au cours des trois dernières années, en les classant par catégorie.

Note : En raison de l'arrondissement, il se peut que la somme des pourcentages ne corresponde pas à 100.

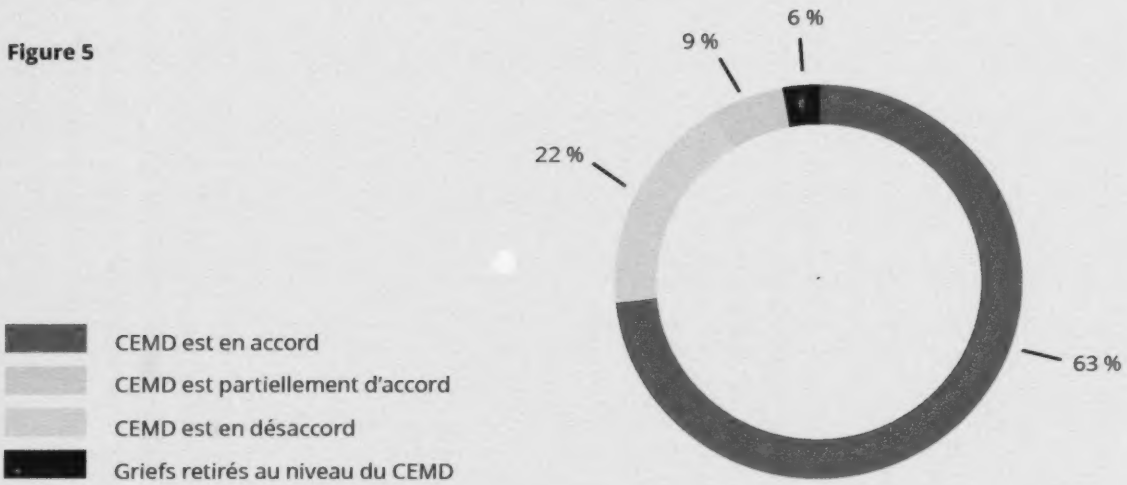
Décisions du CEMD reçues en 2015

Le Comité a reçu des décisions du CEMD en réponse à 237 griefs durant la période allant du 1er janvier au 31 décembre 2015. Le CEMD était :

- en accord avec l'issue recommandée par le Comité dans 63 pour cent des cas;
- partiellement d'accord avec l'issue recommandée par le Comité dans 9 pour cent des cas;
- en désaccord avec l'issue recommandée par le Comité dans 22 pour cent des cas.

Six pour cent des dossiers ont été réglés dans le cadre du mécanisme de résolution informelle des FAC, à la suite de la publication des C et R du Comité.

Figure 5



Note : En raison de l'arrondissement, il se peut que la somme des pourcentages ne corresponde pas à 100.

Sommaires de cas

En 2015, le Comité a formulé un nombre record de 328 rapports de conclusions et recommandations (C et R), le plus grand depuis que le CEEGM a commencé ses opérations en 2000. Vous trouverez ici 12 dossiers examinés en 2015 que nous avons trouvés particulièrement intéressants, avec un sommaire des questions en litige, la position du CEEGM et les C et R qu'il a formulées pour chacun des cas. La décision de l'autorité de dernière instance, si disponible, est également incluse. Des sommaires détaillés d'une grande sélection de cas examinés par le Comité sont disponibles sur le site Web du Comité : **www.ceegm-mgerc.gc.ca**

Recouvrement de sommes payées en trop à titre d'indemnités de service temporaire

Cas 2014-170

Le plaignant, dont le lieu de service était situé à Halifax, a été envoyé en service temporaire (ST) en Ontario pour participer à un projet de réfection de navire qui devait durer 215 jours. La chaîne de commandement du plaignant a indiqué, chaque mois, qu'il participait à un nouveau ST ce qui lui permettait de bénéficier de la totalité de l'indemnité quotidienne pendant 31 jours et d'être entièrement remboursé pour ses frais de déplacement entre le lieu du projet et son lieu de service ordinaire. La chaîne de commandement a demandé au plaignant de séjourner dans un hôtel particulier ayant estimé qu'il n'y avait pas dans cette région de logement équipé d'une cuisine dont le loyer était raisonnable.

Les responsables de l'audit qui ont examiné les avantages sociaux reçus par le plaignant ont indiqué qu'il n'avait pas droit à 100 pour cent de l'indemnité de repas, ni au remboursement de ses déplacements pour se rendre à Halifax et en revenir, parce qu'il voyageait durant les fins de semaine.

Le plaignant a fait valoir que les responsables de l'audit interprétaient mal la réglementation en matière de ST et que les sommes versées à titre d'indemnité de repas et de remboursement pour ses déplacements n'auraient pas dû être considérées comme des sommes payées en trop.

L'autorité initiale (AI) a conclu que les vérificateurs avaient bien interprété la réglementation applicable et que le recouvrement des sommes versées en trop au plaignant était justifié. L'AI a indiqué que toute période de travail de six mois ou moins à un endroit qui n'était pas le lieu de service permanent du militaire visé était du ST. Néanmoins, l'AI a conclu que, contrairement à la politique applicable, une période de ST de plus de 180 jours avait été approuvée et que le plaignant avait accompli une période « prolongée » de ST pendant qu'il travaillait au projet en question. Ainsi, conformément aux articles 7.16 et 7.18 des Ordonnances administratives des Forces canadiennes (OAFC) 20-5, le plaignant n'avait droit qu'à 75 pour cent de l'indemnité de repas et de faux frais après le 31e jour de travail cumulatif en ST. De plus, en application de la *Directive sur la rémunération et les avantages sociaux* (DRAS) 209.31, l'AI a conclu que le commandant pouvait autoriser les déplacements d'un militaire durant la fin de semaine lorsque ce dernier était en ST à un endroit qui n'était pas situé dans son lieu de service ordinaire. Toutefois, le remboursement des frais de déplacement en fin de semaine n'aurait pas dû excéder le coût de maintenir le plaignant au lieu de son ST pendant la fin de semaine.

Le Comité a constaté que la chaîne de commandement du plaignant prenait toutes les décisions relatives à l'hébergement des militaires pendant leur ST en lien avec le projet. Le plaignant n'aurait pas pu décider de vivre dans une résidence d'affaires ou un appartement, ni d'organiser autrement ses déplacements. Le Comité a donc conclu que, selon l'appendice C (Indemnités) de la *Directive sur les voyages* du Conseil national mixte, la deuxième condition permettant aux FAC de réduire les versements de l'indemnité de repas et de faux frais à 75 pour cent n'était pas présente. Le plaignant aurait donc dû obtenir un remboursement de 100 pour cent de l'indemnité de repas et de faux frais étant donné qu'il n'était pas en mesure de les préparer lui-même.

Le Comité a aussi conclu que même si le plaignant retournait à son lieu de travail ordinaire, chaque mois en fin de semaine, cela ne signifiait pas automatiquement qu'il s'agissait d'un « déplacement – fin de semaine » prévu dans la DRAS 209.31. Le Comité a conclu que la chaîne de commandement du plaignant lui avait ordonné de voyager en fin de semaine afin d'être en mesure de finir le projet. Le Comité a conclu qu'il s'agissait, chaque fois, d'un voyage en service et non d'un déplacement en fin de semaine et que ce genre de voyage n'était pas visé par la DRAS 209.31.

Le Comité a recommandé que toutes les sommes recouvrées auprès du plaignant, à la suite de l'audit des avantages sociaux reçus pendant son ST, lui soient remises parce qu'il n'aurait pas dû être assujetti à un recouvrement, conformément aux politiques en matière de ST.

Subsidiairement, le Comité a recommandé que les sommes en question fassent l'objet d'une remise de dette ou que le CEMD renvoie le dossier au directeur – Réclamations et contentieux des affaires civiles afin qu'il examine la possibilité de dédommager le plaignant sur le fondement de la Directive sur les réclamations et les paiements à titre gracieux du Conseil du Trésor.

> ***« J'ai vraiment apprécié l'examen professionnel et indépendant que le Comité a effectué concernant mon grief. Leurs conclusions et recommandations étaient claires, concises et contenaient de nouvelles informations du point de vue de l'ensemble du gouvernement (par exemple, des cas précédents et la façon dont ils ont été réglés par d'autres ministères), ce qui n'a fait que renforcer mon cas. »***
>
> — Un plaignant

Dédommagement pour téléphone cellulaire endommagé en mer

Cas 2014-191

Pendant que le plaignant servait en mer, son téléphone cellulaire personnel a été endommagé par des eaux grises qui ont coulé sur sa couchette à l'endroit où il avait placé son téléphone pour le recharger. Sa demande de dédommagement a été examinée par le Juge avocat général adjoint (JAGA) de la base, qui l'a envoyée au directeur – Rémunération et avantages sociaux (Administration) (DRASA). Le DRASA a rejeté la réclamation et a précisé que le plaignant ne pouvait pas obtenir de dédommagement en vertu du

paragraphe 210.01(3) des *Directives sur la rémunération et avantages sociaux* (DRAS), étant donné que l'objet endommagé ne faisait pas partie des articles qui « sont nécessaires pour l'exécution des fonctions [...] qui sont spécifiées dans les ordres ou directives émanant du chef d'état-major de la défense [...] [ou] qui, lorsqu'elles ne figurent pas dans les instructions précitées, sont assignées par le chef d'état-major de la défense [...] ».

Il n'y a pas eu de décision de l'autorité initiale (AI) dans le dossier.

Le Comité a demandé au JAGA d'expliquer pourquoi la Directive et ordonnance administrative de la Défense (DOAD) 7004-2 (Dédommagement pour perte ou dommages causés aux effets personnels) ne pouvait pas être utilisée pour dédommager le plaignant. Le Comité a alors appris que la DOAD 7004-2 était seulement utilisée pour dédommager les militaires lorsque la perte n'était pas directement liée aux fonctions militaires du membre des FAC concerné et lorsque la responsabilité pouvait être démontrée.

Le Comité a ensuite discuté de la question avec le personnel du DRASA qui, après un examen du dossier, a décidé que le pouvoir ministériel prévu à la DRAS 210.05 pouvait être utilisé afin de dédommager le plaignant pour les dégâts causés à son téléphone cellulaire. Comme la mesure de réparation demandée a été accordée, le Comité a recommandé au CEMD de fermer le dossier de grief.

Note : Le grief a été retiré au niveau de l'autorité de dernière instance.

Condition médicale et motif de libération

Cas 2015-019

Durant son cours de qualification militaire de base, la plaignante s'est évanouie. Deux semaines plus tard, elle a repris ses fonctions habituelles et a terminé son cours. Une réévaluation de son dossier médical effectuée plusieurs mois plus tard a conclu qu'elle avait eu une crise d'épilepsie et qu'elle souffrait d'un problème de santé qui l'empêchait de se conformer au principe de l'universalité du service. Selon ce rapport, ce problème existait avant l'enrôlement et n'avait pas été déclaré. La plaignante a donc été libérée en vertu du motif prévu au point 5(e) (Enrôlement irrégulier).

La plaignante a fait valoir que le motif de libération prévu au point 5(e) n'était pas le motif de libération approprié, parce que son problème de santé n'avait pas été identifié dans les 90 jours suivant son enrôlement. Elle a ajouté qu'elle n'avait jamais eu de diagnostic pour ce problème de santé avant son enrôlement et que l'affirmation selon laquelle il s'agissait d'une condition préalable à l'enrôlement était hypothétique.

L'autorité initiale a conclu que la plaignante était au courant de son problème de santé avant l'enrôlement parce qu'elle avait raconté certains incidents remontant à son enfance lors de la réévaluation de son dossier. L'AI a aussi indiqué que la crise d'épilepsie avait eu lieu dans les deux premières semaines de son enrôlement ce qui rendait la plaignante admissible à une libération en vertu du motif prévu au point 5(e).

Le Comité a estimé que la plaignante n'avait pas eu de diagnostic officiel concernant un problème de santé avant l'enrôlement. Les documents médicaux relatifs aux incidents qui avaient eu lieu pendant son enfance ne faisaient pas mention de la possibilité que la plaignante souffrait d'épilepsie. Le Comité a souligné que la plaignante ne pouvait pas révéler, lors de l'enrôlement, qu'elle souffrait d'un problème médical dont elle ignorait l'existence ou qui n'avait pas été encore diagnostiqué. Le Comité a constaté que le spécialiste, dans ses conclusions, n'avait pas posé un vrai diagnostic mais avait plutôt donné ses impressions sur des faits qui avaient eu lieu 10 ans auparavant. Le Comité a aussi noté que, deux semaines après l'incident, la plaignante avait été renvoyée en formation sans être assujettie à aucune contrainte à l'emploi pour raisons médicales et qu'elle avait réussi son cours de qualification militaire de base. Ce n'est que plusieurs mois après l'incident qu'elle avait été assujettie à des contraintes à l'emploi pour raisons médicales. Enfin, le Comité a constaté que la décision de libérer la plaignante avait été prise, alors que plus de trois ans s'étaient écoulés depuis la réévaluation, tandis que dans d'autres cas d'enrôlement irrégulier la libération a lieu peu après la découverte de l'irrégularité.

Pour ces motifs, le Comité a recommandé que le CEMD remplace le motif de libération 5(e) par le motif 3(b) (Raisons de santé).

Décision du CEMD : Le CEMD a entériné les conclusions et la recommandation du Comité de changer le motif de libération 5(e) pour le motif 3(b).

Frais d'absence du foyer durant une colocation

Cas 2015-040

Dans le cadre d'une affectation assortie d'une restriction imposée sur le déménagement, le plaignant a obtenu l'approbation nécessaire des autorités locales afin de louer, avec une autre personne, un appartement dont le coût global respectait les limites permises. Quatre mois plus tard, le plaignant a été informé qu'il était considéré comme ayant pris « pension » et qu'il avait donc droit à un montant nettement inférieur de frais d'absence du foyer (FAF). Cinq mois plus tard, le plaignant a été informé que les sommes payées en trop qui lui avaient été versées seront recouvrées. Il a demandé l'annulation de la mesure de recouvrement qui visait la partie des FAF destinés à l'hébergement.

Le personnel du directeur – Rémunération et avantages sociaux (Administration) (DRASA) a relevé que le colocataire du plaignant n'était pas un militaire. Cela voulait dire qu'il vivait en pension et, par conséquent, qu'il avait seulement droit à un taux moindre de FAF. Il n'y a pas eu de décision de l'autorité initiale au dossier.

Le Comité a conclu qu'aucune politique applicable ou document pertinent ne contenaient une définition du terme « pension » et que le personnel du DRASA n'avait pas expliqué comment il en était arrivé à la conclusion que le plaignant était un pensionnaire. Après avoir cherché la définition des termes anglais « boarding » (pension) et « boarder » (pensionnaire) dans le dictionnaire, le Comité a conclu que le plaignant n'avait pas pris pension chez quelqu'un. Il était colocataire d'un appartement et non pas un pensionnaire.

Considérant ce qui précède, le Comité a conclu que le plaignant aurait dû obtenir le remboursement de la partie des dépenses liées à l'appartement telles qu'elles étaient décrites dans le bail signé avec le propriétaire.

Le Comité a recommandé que le plaignant soit remboursé pour la partie des dépenses réelles et raisonnables qu'il avait engagées et qui avaient été recouvrées.

Indemnité d'opérations spéciales pour unités désignées

Cas 2015-084

Le plaignant a contesté le refus de désigner son unité, le 427e escadron d'opérations spéciales d'aviation (427e EOSA), comme une unité désignée en vue de l'obtention de l'indemnité d'opérations spéciales (IOS). Il a fait valoir que les FAC s'attendaient à ce qu'il maintienne les mêmes compétences et le même degré de préparation et qu'il soit exposé aux mêmes risques que ses pairs dans d'autres unités du Commandement des Forces d'opérations spéciales du Canada (COMFOSCAN), mais qu'il ne bénéficiait pas des mêmes avantages sociaux. Le plaignant a constaté que la chaîne de commandement avait indiqué lors de séances d'information et d'assemblées publiques que la désignation de l'unité était imminente.

L'autorité initiale (AI) a indiqué qu'un examen était en cours concernant les indemnités à l'échelle du commandement et qu'il incluait l'IOS. L'AI n'était pas prête à se prononcer au sujet du grief avant la fin de l'examen.

La principale politique sur l'IOS figure dans la *Directive sur la rémunération et les avantages sociaux* (DRAS) 205.385. Selon cette DRAS, l'IOS est versée à un militaire seulement s'il fait partie d'une unité désignée, s'il occupe un poste désigné ou s'il suit une formation pour les besoins de l'IOS.

Le Comité a conclu que le plaignant n'avait pas rempli les conditions prévues dans la DRAS visée et qu'il n'avait donc pas droit à une IOS. Le Comité a recommandé le rejet du grief.

Par ailleurs, le Comité a constaté que le CEMD avait rendu une décision dans le passé sur le même genre de grief dans lequel il avait ordonné la désignation d'un certain nombre de postes au sein du 427e EOSA et la présentation d'une demande au Conseil du Trésor (CT) visant la désignation de l'unité. Après enquête, le Comité a appris que 34 postes avaient été désignés, mais qu'il n'y avait jamais eu de demande présentée au CT afin de faire désigner l'unité du 427e EOSA. Le Comité a donc conclu que le CEMD devait prendre l'une ou l'autre des mesures suivantes :

- réitérer au commandant du COMFOSCAN et au chef du personnel militaire sa décision d'envoyer rapidement une demande au CT afin que le 427e EOSA soit désigné comme une unité où les militaires bénéficient de l'IOS; ou
- modifier sa directive antérieure afin qu'elle corresponde à la réalité actuelle et évite de créer des attentes, s'il est favorable à la mise en place d'un nouveau modèle.

Politique de stationnement à la base

Cas 2015-101

Le plaignant a contesté le fait que la politique sur le stationnement à la base des Forces canadiennes (BFC) où il travaillait exigeait qu'il paye pour stationner son véhicule dans un autre terrain de stationnement. Il a fait valoir qu'étant donné que le nombre de places de stationnement disponibles par rapport au nombre de militaires souhaitant garer leur voiture correspondait à la définition de « stationnement sans place garantie » de l'Agence du revenu du Canada (ARC), le terrain de stationnement en question devrait être géré en conséquence et les places devraient être gratuites. Selon le plaignant, le transport en commun étant inadéquat, il n'était pas possible de fixer une juste valeur marchande pour l'utilisation d'une place de stationnement dans ce terrain.

L'autorité initiale (AI), le commandant de formation, a rejeté le grief et a conclu que la politique sur le stationnement à la BFC avait été rédigée conformément aux orientations gouvernementales et ministérielles. L'AI a aussi conclu que le terrain de stationnement en question ne correspondait pas à la définition de « stationnement sans place garantie », et que, même dans le cas contraire, le commandant de la base avait le pouvoir discrétionnaire de décider que le terrain de stationnement était payant.

Le Comité a d'abord examiné l'obligation des militaires de payer pour leur place de stationnement et a conclu qu'elle

découlait de la *Loi sur l'impôt* qui considère qu'un stationnement gratuit est un avantage imposable. La politique en matière de garde des stationnements de Travaux publics et Services gouvernementaux Canada (TPSGC) exige que tous les ministères adoptent des politiques sur le stationnement et fixent la juste valeur marchande des places. La Directive et ordonnance administrative de la Défense (DOAD) 1004-1 (Administration du stationnement) prévoit que les commandants de base détiennent le pouvoir de prendre des décisions en matière de stationnement et qu'ils doivent évaluer la juste valeur marchande des places tous les deux ans. Le Comité a conclu que la politique sur le stationnement à la BFC, qui exigeait que le terrain de stationnement soit payant (à un taux établi selon la juste valeur marchande), respectait la politique applicable et que la juste valeur marchande avait été fixée adéquatement avec l'appui d'évaluateurs agréés indépendants.

Le Comité a examiné les trajets et horaires d'autobus dans la zone concernée et n'était pas convaincu que l'offre de transport en commun était inadéquate.

Compte tenu du temps qui s'est écoulé et de la nature temporaire de l'emploi des militaires qui avaient besoin d'une place dans le terrain de stationnement en question, le Comité n'était pas en mesure de conclure que ce terrain correspondait à la définition de « stationnement sans place garantie » de l'ARC. De toute façon, le Comité a estimé que la question était devenue sans objet puisque la DOAD 1004-1 prévoyait que les responsables des stationnements avaient le pouvoir discrétionnaire de gérer les terrains de stationnement qui correspondaient à la définition de « stationnement sans place garantie » de l'ARC comme des terrains de stationnement payants. Le Comité a donc conclu que la décision du commandant de la base de gérer le terrain de stationnement en question comme un terrain payant (en appliquant un taux établi selon la juste valeur marchande) était valide.

Contrairement à ce que l'AI a estimé, le Comité a constaté que la définition du terme « stationnement sans place garantie » n'avait pas besoin d'être clarifiée et a conclu qu'elle contenait suffisamment de précisions pour permettre à un responsable du stationnement d'utiliser son pouvoir discrétionnaire pour décider si un terrain de stationnement sera payant ou non, et de le gérer en conséquence.

Décision du CEMD : L'autorité de dernière instance a entériné les conclusions et la recommandation du Comité de rejeter le grief.

Affectation pour motifs personnels

Cas 2015-110

Le plaignant a demandé d'obtenir une affectation pour motifs personnels à Toronto (en Ontario) afin de régler des problèmes de nature familiale. Il avait l'appui du travailleur social de la base. De plus, sa chaîne de commandement avait trouvé un poste vacant à Toronto, qui correspondait à son groupe professionnel militaire (GPM) mais pas à sa sous-catégorie de GPM, et l'unité à Toronto était prête à l'embaucher. Toutefois, le gestionnaire de carrière (GC) du plaignant n'a pas soutenu cette demande. Finalement, le directeur – Carrières militaires (DCM) a accordé au plaignant une affectation pour motifs personnels de deux ans à l'unité la plus proche de Toronto qui avait un poste vacant correspondant au GPM du plaignant. Le GC a alors accordé au plaignant une affectation à Petawawa.

Le plaignant a soutenu que le GC n'avait pas respecté la directive d'affectation pour motifs personnels. Il a fait valoir qu'au lieu d'être envoyé en affectation à Toronto, il avait obtenu une affectation à une des bases ontariennes les plus éloignées de la ville. À titre de mesure de réparation, il a demandé d'obtenir une affectation dans une unité plus proche de Toronto.

L'autorité initiale (AI), le directeur général – Carrières militaires, a affirmé que le plaignant n'avait pas été envoyé à Toronto parce que le poste disponible ne correspondait pas à la sous-catégorie de son GPM. L'AI a indiqué que le GC du plaignant avait confirmé qu'il n'y avait pas de poste disponible à Toronto dans la sous-catégorie visée, mais qu'il y en avait un à Petawawa. L'AI a conclu que la décision d'accorder une affectation pour motifs personnels au plaignant était adéquate et que l'endroit le plus proche qui offrait un poste pour lequel le plaignant était qualifié était Petawawa. L'AI a rejeté le grief.

Le Comité a examiné la Directive et ordonnance administrative de la Défense (DOAD) 5003-6 (Déménagements imprévus, statuts particuliers et affectations pour motifs personnels) et a constaté que rien dans la politique n'exigeait qu'un militaire soit envoyé en affectation dans un poste qui correspondait à son GPM. Compte tenu des raisons pour lesquelles la DOAD en question avait été adoptée, le Comité a estimé que cette politique avait été conçue comme un régime souple.

Le Comité a étudié les instructions permanentes d'opération (IPO) 012 (Déménagements imprévus, statuts particuliers et affectations pour motifs personnels) du DCM, qui semblent, elles aussi, être un régime souple visant à permettre au GC de trouver un poste à l'endroit précis où le militaire souhaiterait travailler.

Le Comité a conclu que la décision de limiter le choix de l'endroit de l'affectation pour motifs personnels en fonction du GPM était trop restrictive et ne respectait pas la politique applicable. De plus, le

GC avait limité l'affectation pour motifs personnels aux endroits où il y avait des postes vacants qui correspondaient à la sous-catégorie de GPM du plaignant, ce qui ne respectait pas la politique applicable, ni la décision du DCM.

Le Comité a constaté que les raisons fondamentales pour lesquelles une affectation pour motifs personnels avait été accordée ne pouvaient pas être respectées de Petawawa, cette base se trouvant à plus de 4 heures et demie de Toronto. En fait, l'affectation du plaignant à Petawawa ne pouvait pas être considérée comme une affectation pour motifs personnels.

Le Comité a recommandé que le CEMD fasse en sorte que l'affectation du plaignant à Petawawa ne soit pas considérée comme une affectation pour motifs personnels dans son dossier. Compte tenu du temps qui s'était écoulé, le Comité a également recommandé que la situation du plaignant soit réévaluée en fonction des circonstances actuelles afin d'établir s'il satisfaisait encore aux exigences en vue d'obtenir une affectation pour motifs personnels à Toronto.

La décision du CEMD : L'autorité de dernière instance a souscrit aux conclusions et recommandations du Comité selon lesquelles l'affectation du plaignant à Petawawa ne devrait pas être considérée comme une affectation pour motifs personnels, ni inscrite comme telle dans son dossier, et que le plaignant devrait se voir accorder une affectation pour motifs personnels dans la région de Toronto.

Blessure résultant d'une décharge accidentelle d'arme

Cas 2015-144 et 2015-145

Pendant un déploiement en Afghanistan, le plaignant a subi une blessure au pied résultant de la décharge accidentelle de son arme lors d'un exercice de champ de

tir. Une fois rapatrié, le plaignant a reçu une première mise en garde (PMG) pour maniement non-sécuritaire de son arme. Le plaignant s'est vu également refuser l'indemnité pour perte d'indemnité opérationnelle (IPIO) parce que son rapatriement était dû à une négligence de sa part.

Le plaignant a soutenu qu'il ne pouvait pas être tenu responsable de la décharge de son arme parce qu'aucun procès par voie sommaire, ou cour martiale, n'avaient été convoqués et, de ce fait, la négligence n'avait pas été établie. Il a assuré que l'arme s'était déchargée par accident et non en raison d'une mauvaise manipulation de sa part. Le plaignant a donc estimé que la PMG n'était pas justifiée et qu'il devrait être admissible à l'IPIO.

L'autorité initiale (AI) a conclu qu'étant donné que l'arme avait été inspectée par un armurier qui avait établi qu'elle était fonctionnelle, le plaignant ne pouvait pas se dégager de sa responsabilité quant au maniement sécuritaire de son arme. Ainsi, l'AI a conclu que la PMG était justifiée.

Le Comité a également conclu que le plaignant ne pouvait pas se soustraire de sa responsabilité quant au maniement sécuritaire de son arme. Il a noté que la formation au sein des FAC, dont celle reçue par le plaignant avant son déploiement, accordait une grande importance au maniement sécuritaire des armes en tout temps et qu'elle délimitait clairement la responsabilité du militaire qui manie une arme. Le Comité a constaté que pour qu'un coup de feu puisse survenir, il fallait qu'une série de conditions soient remplies et que, dans le cas du plaignant, toutes ces conditions ayant été remplies en effet, le coup de feu ne pouvait résulter que d'un maniement inadéquat de l'arme, ce qui, en soi, constituait une négligence. Le Comité a donc recommandé que les deux griefs concernant la PMG et l'IPIO soient rejetés.

Frais d'absence du foyer à l'étranger

Cas 2015-179

Le plaignant a obtenu une affectation non accompagné d'une base au Canada vers un lieu de service aux États-Unis pour y suivre une formation avancée. À la fin de sa formation, il a été envoyé en affectation à Ottawa. Son gestionnaire de carrière a approuvé une demande d'affectation assortie d'une restriction imposée (RI) sur un déménagement et le plaignant a demandé des frais d'absence du foyer (FAF). Les autorités administratives locales ont informé le plaignant qu'il pouvait entamer des démarches afin de trouver un logement à louer.

Le directeur – Rémunération et avantages sociaux (Administration) (DRASA) a rejeté la demande de FAF et a expliqué qu'un militaire n'avait pas droit à des FAF lorsqu'il quittait un lieu de service à l'étranger pour se rendre à un lieu de service au Canada.

Le plaignant a fait valoir qu'il avait signé une entente de location d'un an et pris des engagements financiers en se fondant sur les conseils et l'approbation de sa demande relative à la RI par des experts des FAC. Selon lui, il était injuste que les FAC s'attendent à ce qu'il assume les frais de deux résidences à la fois. À titre de réparation, il a demandé le remboursement de son loyer pour la première année.

L'autorité initiale (AI), le directeur général – Rémunération et avantages sociaux, a rejeté le grief et a expliqué que le déménagement de l'étranger à Ottawa s'était effectué en suivant les dispositions de la *Directive sur la rémunération et les avantages sociaux* (DRAS) 208.997, qui était en vigueur à l'époque. L'AI a conclu que cette politique, approuvée par le Conseil du Trésor (CT), ne permettait pas que des FAF soient versés à des militaires qui déménageaient d'un lieu de service à l'étranger vers un lieu de service au Canada.

Le Comité a conclu que la politique sur les FAF avait été bien appliquée à la situation du plaignant et que ce dernier n'avait pas droit à des FAF en raison de son lieu d'affectation. Par contre, le Comité a aussi conclu que l'affectation du plaignant n'avait pas été bien gérée, sachant que les FAC étaient au courant de ce genre de problème inattendu découlant des modifications apportées en 2012 à la politique sur les FAF. En fait, les militaires, comme le plaignant, qui partent en affectation non accompagnés à l'étranger, sont désavantagés par ces modifications. Le Comité a constaté que les gestionnaires de carrière avaient atténué les effets négatifs de ce règlement en utilisant le mécanisme des affectations. Dans le présent cas, si les FAC avaient appliqué leur pratique à la situation du plaignant, ce dernier aurait d'abord été envoyé en affectation à son ancien lieu de service au Canada afin de rejoindre sa famille, puis aurait été envoyé en affectation à Ottawa. Le Comité a conclu qu'il était injuste que le plaignant ne bénéficie pas du même traitement que ses collègues dans des situations similaires.

Le Comité a recommandé que le CEMD corrige l'erreur en annulant les messages initiaux de directive d'affectation et en les remplaçant par de nouveaux messages de manière à ce que le plaignant puisse avoir droit à des FAF.

Conditions d'admissibilité pour une fécondation *in vitro*

Cas 2015-249

La plaignante et son conjoint (qui est aussi un militaire) ont tenté, sans succès, de concevoir un enfant pendant un certain nombre d'années. Ils ont découvert que l'époux de la plaignante était infertile. Le couple a donc eu recours à l'injection intracytoplasmique

d'un spermatozoïde (IICS) et à la fécondation *in vitro* (FIV). Conformément à la Gamme de soins (GS), les FAC couvraient seulement les coûts de l'IICS et non de la FIV (la plaignante n'avait pas satisfait aux critères applicables). La plaignante a donc présenté un grief afin de demander le remboursement des coûts de la FIV.

L'autorité initiale (AI), le médecin général, a rejeté le grief. L'AI a indiqué que la plaignante n'avait pas droit au remboursement des coûts de la FIV, car elle n'avait pas rempli les conditions d'éligibilité applicables. L'AI a mentionné que les avantages sociaux en matière d'infertilité, prévus dans la GS, étaient comparables à ceux offerts à la vaste majorité des Canadiens et Canadiennes et, de manière générale, étaient plus complets.

Le Comité a constaté que le grief de la plaignante n'était pas lié à sa propre infertilité, mais à celle de son époux. Il a conclu que la plaignante avait déposé un grief afin de contester le fait que le remboursement des coûts de la FIV n'était pas inclus dans les coûts couverts par la GS pour les traitements offerts aux couples de militaires aux prises avec un problème d'infertilité.

Dans le cadre de son analyse, le Comité a communiqué avec un médecin spécialiste dans le domaine de l'infertilité et de la médecine de la reproduction qui a certifié que l'IICS ne pouvait pas être pratiquée sans FIV et que l'IICS, pratiquée seule, était une technique de reproduction assistée inutile. Selon le Comité, l'IICS est un traitement qui nécessite deux personnes : un homme et une femme. Par ailleurs, le Comité a conclu que le fait d'exclure la FIV du traitement d'IICS faisait en sorte que le traitement devenait incomplet et dépourvu de sens. Le Comité a conclu que du moment que les FAC avaient inclus le remboursement des coûts de l'IICS dans la GS dans les cas d'infertilité masculine (durant un maximum de trois cycles), la partie du traitement d'IICS de l'époux de la plaignante qui comprenait la FIV devrait être remboursée à ce dernier.

Le Comité a recommandé que les FAC remboursent l'époux de la plaignante quant à la partie du traitement d'IICS de ce dernier qui incluait la FIV, et ce, pendant un maximum de trois cycles.

Libération suite à une condamnation reliée à la drogue

Cas 2015-289

Lors de l'exécution d'un mandat de perquisition, les autorités responsables ont conclu que le plaignant tentait de fabriquer une drogue prohibée. Il a aussi obtenu un résultat positif à un test de dépistage de la cocaïne. Par conséquent, le commandant du plaignant lui a imposé une mise en garde et surveillance (MG et S). Subséquemment, la cour martiale a déclaré que le plaignant était coupable d'avoir tenté de fabriquer une drogue prohibée et il a reçu une réprimande sévère ainsi que l'imposition d'une amende. Le directeur – Administration (Carrières militaires) (DACM) a effectué un examen administratif (EA) et a ordonné que le plaignant soit libéré en vertu du motif prévu à l'alinéa 5(f) du tableau figurant à l'article 15.01 des *Ordonnances et règlements royaux applicables aux Forces canadiennes*.

Selon le plaignant, il avait terminé sa période de MG et S, et aucun nouveau renseignement ne justifiait que le commandant recommande une libération ou que le DACM effectue un EA et ordonne une libération.

L'autorité initiale, le directeur général – Carrières militaires, a conclu que le dépôt de l'accusation et la déclaration de culpabilité étaient de nouveaux renseignements qui permettaient au commandant de recommander la libération et au DACM d'entreprendre un EA et d'ordonner la libération.

Le Comité a estimé que la décision de libérer le plaignant n'était pas la bonne décision. Il a expliqué que le Programme des Forces canadiennes sur le contrôle des drogues (PFCCD) est fondé sur l'éducation, le dépistage, le traitement, et la réadaptation et que ces éléments sont atteints grâce à l'application de la Directive et ordonnance administrative de la Défense (DOAD) 5019-3. Selon le Comité, il était important de préciser que toutes les mesures disciplinaires et toutes les mesures administratives prises découlaient du même incident découvert lors de l'exécution du mandat de perquisition.

Le Comité a constaté que les FAC savaient, dès le début, que le plaignant avait tenté de fabriquer une drogue et en avait consommé. Sur la base de ces renseignements, les FAC avaient décidé de ne pas recommander la libération, mais plutôt d'imposer une MG et S afin de donner au plaignant une dernière chance de sauver sa carrière. Selon le Comité, il s'agissait de l'approche à suivre.

Afin de vérifier s'il existait de nouveaux renseignements obtenus après l'exécution du mandat de perquisition, le Comité a examiné les transcriptions des audiences devant la cour martiale et a conclu qu'elles ne contenaient aucun renseignement additionnel qui pourrait justifier une libération.

Le Comité a conclu que la libération du plaignant n'était pas justifiée dans les circonstances et a recommandé qu'il soit réenrôlé dès que cela est possible sur le plan administratif [si le plaignant le souhaite], avec compensation financière pour la période pendant laquelle il n'avait pas été en service.

Concrétiser la vision d'Objectif 2020

Le Comité a participé dès le début à Objectif 2020, une initiative pangouvernementale lancée en 2012 pour moderniser, renouveler et transformer la fonction publique. L'élaboration du plan d'action a commencé en juin 2013, guidée par des consultations régulières et les suggestions des employés. Le plan a ensuite été intégré aux priorités stratégiques tout au long de 2015. Cet exercice a aidé à cibler les secteurs d'activité où des ajustements sont nécessaires. Il a aussi permis de valider plusieurs décisions stratégiques faites conformément à la vision du Comité d'être un *tribunal administratif exemplaire grâce à des processus justes et efficaces, des démarches professionnelles et une bonne gouvernance.*

> *« Je suis comblé par l'excellent service reçu; on m'a téléphoné plusieurs fois pour faire un suivi et me poser des questions. Un examen externe est essentiel au processus de grief. Merci, merci, merci. »*
>
> — Un plaignant dont le grief a été examiné par le Comité

Voici une brève présentation des mesures que nous prenons pour que nos initiatives correspondent à la vision d'Objectif 2020.

Attirer. Perfectionner. Maintenir.

Nous sommes une organisation axée sur le savoir et nous avons besoin d'une expertise spécialisée et d'un effectif très professionnel.

- Lors du recrutement des employés, nous ciblons les nouveaux talents ainsi que les fonctionnaires d'expérience et veillons à ce qu'ils aient des compétences qui cadrent avec les besoins de l'organisme, et qui concordent avec la vision d'une fonction publique moderne.
- Nous encourageons les talents au sein de l'organisation et nous avons mis en place une politique d'apprentissage et de formation pour que le perfectionnement des employés corresponde aux besoins opérationnels. Nous offrons aux employés des possibilités d'épanouissement et d'avancement professionnels.
- Nous mettons aussi l'accent sur la reconnaissance des employés et, en 2015, nous avons remanié notre programme d'attribution de prix et de reconnaissance pour nous assurer de n'oublier aucun service ou réalisation.

Innovation et utilisation intelligente de la technologie

Nous sommes toujours à la recherche de nouvelles possibilités offertes par les progrès technologiques. Le Comité était parmi les premiers à adopter l'informatique en nuage et de la virtualisation du bureau qu'il a adopté pour offrir plus de souplesse et de soutien aux télétravailleurs. En outre, la connexion sans fil dans les installations est offerte à tous les employés et nous avançons rapidement vers une réduction considérable de l'utilisation du papier.

Lorsque possible, nous mettons en œuvre des processus et des systèmes d'affaires qui sont la norme dans l'ensemble du gouvernement. Le Comité a aussi participé au projet pilote *Pathfinder* pour la mise en œuvre de l'Initiative de renouvellement du Web. Nous sommes présents dans la stratégie des médias sociaux avec le lancement en 2015 de deux comptes Twitter (un en français et un en anglais). Récemment, nous avons mis en place *Google Analytics* dans notre processus d'évaluation des communications.

Un organisme ouvert qui favorise le réseautage

Au niveau du programme (examen des griefs militaires), le Comité maintient un dialogue ouvert avec les clients et les intervenants à l'aide de sondages ciblés. Nous intégrons également leurs commentaires dans notre planification et nos opérations. Plus important encore, le Comité analyse l'incidence de son travail sur le processus de règlement des griefs militaires dans son ensemble. Nos recommandations sont également évaluées par rapport aux décisions finales prises à leur sujet.

En tant que micro organisme, le Comité fait face à des défis spécifiques liés à la gestion des ressources. Le réseautage et les échanges présentent des possibilités à cet égard : par exemple, nous avons mis en place un protocole d'entente pour le partage de certaines ressources techniques avec un autre petit organisme, avec lequel nous partageons aussi un nouveau cadre d'exploitation informatique et des instructions permanentes d'opération. Le Comité est un membre actif et contribue à plusieurs groupes fonctionnels de petits organismes qui visent à partager des idées, mettre à profit leurs ressources et relever des défis communs.

Un milieu de travail sain, respectueux et positif

Les résultats du Sondage auprès de la fonction publique de 2014 montrent que l'environnement de travail au Comité est perçu par la majorité des employés comme étant sain, respectueux et solidaire. Les employés se voient offrir la possibilité de participer à des cours sur les valeurs et l'éthique (en classe et en ligne), ainsi qu'à une formation permettant de combattre le harcèlement et la discrimination et sur la gestion du stress. En outre, le Programme d'aide à l'emploi est affiché en bonne place sur le site Intranet du Comité et les informations à propos de ce programme sont partagées régulièrement avec les employés.

Nous demeurons déterminés à intégrer dans nos priorités stratégiques et nos plans d'action toutes les initiatives d'Objectif 2020 où le talent, les compétences, la technologie et l'enthousiasme sont réunis pour créer un changement positif et contribuer à une fonction publique de classe mondiale, maintenant et pour l'avenir.

Évènements

Le 15e anniversaire du CEEGM

Le CEEGM a marqué officiellement son 15e anniversaire le 10 juin lors d'un dîner de célébration en présence du CEMD du moment, le Général Thomas J. Lawson, et d'autres représentants des FAC, ainsi que d'anciens et actuels employés et membres du Comité. « La contribution du Comité à la résolution des conflits dans le cadre militaire est bien connue et son expertise est recherchée », a dit le général. « Le Comité est reconnu pour les services inestimables qu'il fournit aux cadres supérieurs, aux décideurs, aux membres des FAC et aux plaignants », a-t-il ajouté.

L'ancien CEMD, le Général Thomas J. Lawson, avec les membres et les employés du Comité

Le président du Comité et premier dirigeant, Bruno Hamel, a noté qu'au cours des 15 dernières années le Comité a recommandé des solutions à 2000 griefs environ et a formulé plus de 360 recommandations de nature systémique. « Nous avons recueilli des informations de grande valeur et nous avons alerté les FAC sur des questions récurrentes et d'ordre systémique pour que les problèmes soient réglés à la source et pour que d'éventuels conflits soient évités », a-t-il dit. « Tout en respectant les intérêts de la justice, nous travaillons sur tous les cas en gardant à l'esprit l'histoire personnelle derrière chaque plainte et nous avons comme objectif de fournir des recommandations de haute qualité qui, nous l'espérons, contribueront à des conditions de travail améliorées pour les hommes et les femmes des FAC », a ajouté le président.

Le président et premier dirigeant, Bruno Hamel, dévoilant la plaque commémorative en verre avec le Général Lawson (ancien CEMD)

Employée recevant le certificat de long service du CEEGM

Employée recevant le certificat de long service du CEEGM

Employés recevant les certificats de long service du CEEGM

Visite aux Bases de Montréal et de St-Jean

Au cours de la visite (les 2 et 3 juin), le Comité a tenu des séances d'information pour les dirigeants et le groupe a rencontré divers intervenants impliqués dans la résolution des conflits. Ces séances d'information ont représenté une occasion propice pour expliquer le rôle indépendant que le CEEGM joue dans le processus de règlement des griefs militaires. « Beaucoup de nos interlocuteurs étaient familiers avec le travail du Comité. Nous avons réalisé que les conclusions et recommandations du CEEGM publiées dans le passé sur des divers sujets étaient connues et prises en considération par les dirigeants; nous sommes heureux de voir que notre message est entendu », a dit le président.

La délégation du CEEGM visite la 2e Division du Canada

Soutien au fils du Caporal Nathan Cirillo

Le 5 février, aux bureaux du Comité, l'artiste locale Katerina Mertikas a dévoilé une copie de sa peinture, *Honouring My Father.* La peinture est un hommage au caporal Nathan Cirillo qui a été tué par balles le matin du 22 octobre 2014 alors qu'il gardait le Monument commémoratif de guerre du Canada, la Tombe du Soldat inconnu. Les employés du Comité ont acheté l'une des copies de la peinture qui sont vendues pour le fonds en fiducie établi au bénéfice de son fils, Marcus Cirillo.

« Les enfants sont très importants pour moi et, comme mon cœur saignait pour le petit Marcus, j'ai voulu exprimer ces sentiments forts d'une manière quelconque », a dit Mme Mertikas. « *Honouring My Father* est un hommage au courage et au sacrifice suprême du caporal Cirillo », a déclaré le président.

Bruno Hamel et Katerina Mertikas

Annexes

Modèle logique

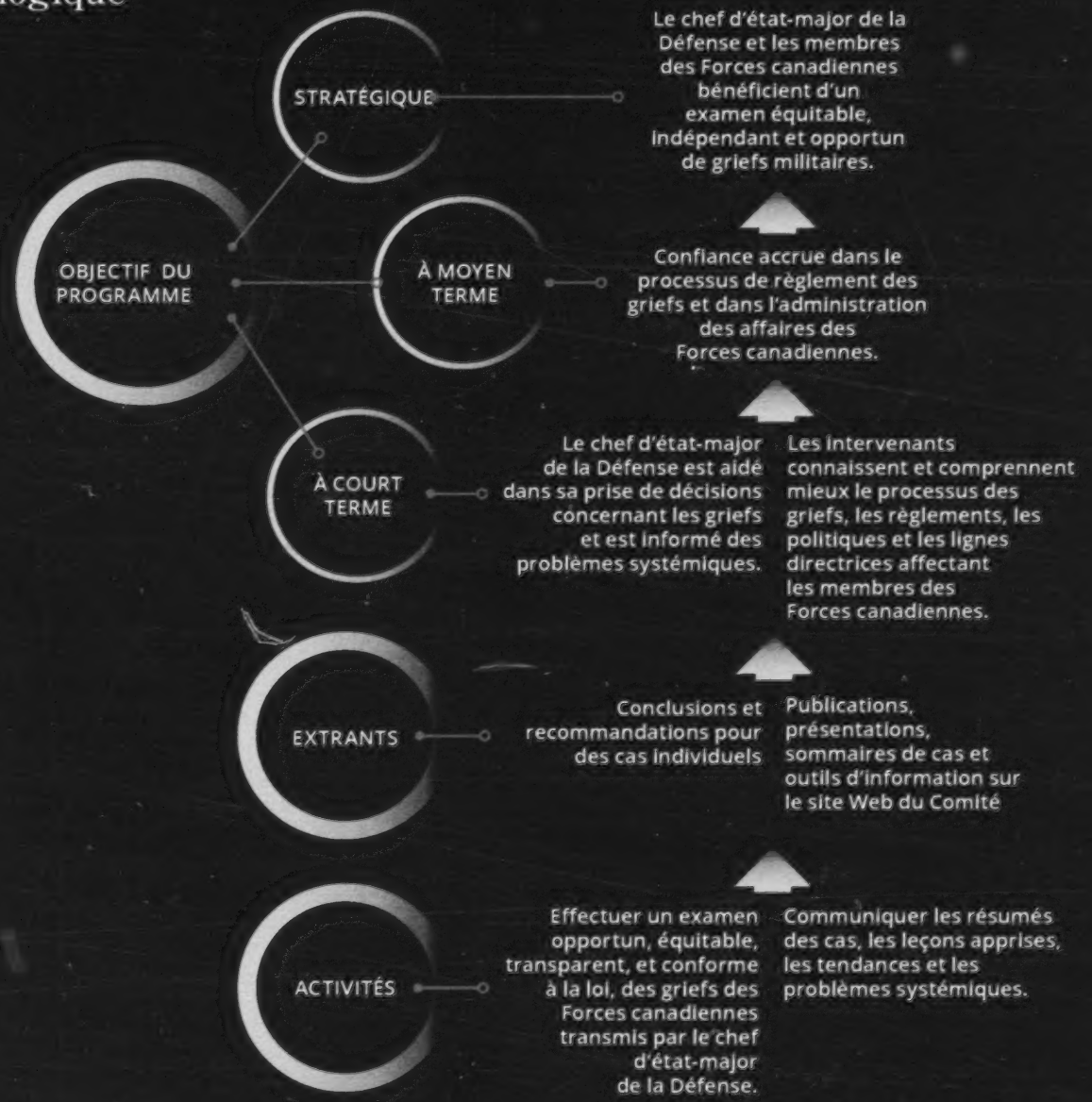


Tableau financier

DÉPENSES PRÉVUES 2015-2016 (EN DOLLARS)	
Salaires et autres frais associés au personnel	4 055 118
Cotisation au régime d'avantages sociaux des employées	681 259
Sous-total	**4 736 377**
Autres dépenses opérationnelles	1 529 716
TOTAL DES DÉPENSES PRÉVUES	**6 266 093**

En date du 31 décembre 2015
Les dépenses réelles seront différentes des dépenses prévues.

Membres et personnel du Comité

Président et premier dirigeant
Bruno Hamel

M. Hamel a été nommé président du Comité le 2 mars 2009. En décembre 2012, il a été nommé pour un deuxième mandat de quatre ans. Officier retraité des FAC, M. Hamel possède une longue et vaste expérience du processus de règlement des griefs militaires, ayant été pendant de nombreuses années analyste principal des griefs puis directeur – Griefs spéciaux (Renseignements et enquête) au bureau du directeur général – Autorité des griefs des Forces canadiennes. Il a aussi occupé le poste de directeur général des opérations au Bureau de l'ombudsman pour le ministère de la Défense nationale et les FAC.

Vice-présidente à temps plein
Sonia Gaal

M^me^ Sonia Gaal a été nommée au poste de vice-présidente à temps plein du Comité à partir du 1^er^ février 2014, pour un mandat de quatre ans. Elle possède une vaste expérience dans le domaine des litiges et de la médiation en milieu de travail, aux niveaux provincial et fédéral. Elle a occupé divers postes en rapport avec les relations de travail et les négociations pour la Ville d'Edmonton et le gouvernement de l'Alberta, avant de devenir membre à temps plein du Conseil canadien des relations industrielles, puis vice-présidente du Tribunal de la dotation de la fonction publique. Juste avant de se joindre au Comité, elle occupait le poste de directrice des ressources humaines au Conseil des écoles publiques de l'Est de l'Ontario.

Vice-président à temps partiel
Denis Brazeau

Le Colonel à la retraite Denis Brazeau a été nommé membre à temps partiel du Comité le 27 juin 2006, puis vice-président à temps partiel le 9 février 2007. M. Brazeau a pris sa retraite des FAC après trente ans de service incluant de nombreuses affectations à l'étranger et une en tant que chef d'état-major du Secteur du Québec de la Force terrestre. Il a été fait officier de l'Ordre du mérite militaire par la gouverneure générale en 2004.

Membre à temps partiel
Allan Fenske

M. Allan Fenske a été nommé membre à temps partiel du Comité le 13 juin 2014, pour un mandat de trois ans. Colonel à la retraite, M. Fenske possède une grande expertise dans le domaine du droit militaire et des questions de sécurité, et il est familier des conditions de travail dans le cadre du service militaire. Il a travaillé durant 25 ans au bureau du juge-avocat général où il a occupé divers postes de responsabilités. Il a également occupé durant trois ans le poste directeur général – Autorité des griefs des Forces canadiennes.

Le personnel du Comité en décembre 2015

« Nos employés ont toujours dépassé les attentes dans le travail qu'ils font au Comité, de même que dans le rôle plus étendu qu'ils jouent en tant que fonctionnaires. Plus important encore, jamais ils ne se reposent sur leurs lauriers et ils sont toujours en quête de moyens de s'acquitter encore mieux du mandat du Comité avec intégrité et professionnalisme. »

— Bruno Hamel, le président et premier dirigeant

Visitez le site Web du Comité

Le Comité publie sur son site Web un choix de sommaires des cas qu'il a examinés, ainsi que ses recommandations sur des questions d'ordre systémique touchant non seulement le plaignant ou la plaignante, mais aussi d'autres membres des FAC. Ces sommaires et recommandations fournissent des informations sur l'interprétation que fait le Comité des politiques et des règlements, ainsi que sur les enjeux et les tendances clés des griefs. Les décisions de l'autorité de dernière instance y sont également incluses.

Contactez-nous

Comité externe d'examen des griefs militaires
60, rue Queen
10e étage
Ottawa (Ontario) K1P 5Y7

Tél. : 613-996-8529
Sans frais : 1-877-276-4193
ATS : 1-877-986-1666

Fax: 613-996-6491
Sans frais: 1-866-716-6601

www.ceegm-mgerc.gc.ca

Suivez-nous sur Twitter @CeegmMgerc